جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها
في قانون العمل الأردني

إعداد الطالب

شوكت محمد المرازقه البطوش

إشراف

الدكتور عبد العزيزاللصاصمه

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليـــــــا

استكمالاً لمتطلّبات الحصول على درجةالمــاجستير

فــي الحقــــــوق قسم القانـــــــون الخــاص

جامعة مؤتة، ٢٠٠٨

بسم الله الرحمن الرحيم

السيرة الذاتية

الاسم: شوكت محمد جبرائيل المرازقة البطوش

الكلية: الحقوق

التخصص: قانون

سنة التخرج: ٢٠٠٨م

الهاتف: ٠٧٨٥٦٢٨٩٤٤

بسم الله الرحمن الرحيم

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب شوكت محمد المرازقة الموسومة بـــ:

منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الاردني

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **القانون**.

القسم: القانون الخاص.

	التوقيع	التاريخ	
د. عبد العزيز سلمان اللصاصمة		2008/05/22	مشرفاً ورئيسا
د. جعفر محمود المغربي		2008/05/22	عضواً
د. زيد محمود العقايله		2008/05/22	عضواً
د. مهند عزمي أبو مغلي		2008/05/22	عضواً

عميد الدراسات العليا
أ.د. حسام الدين المبيضين

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694

الإهداء

إلى من لهما الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى
أبي الشمعة التي تحترق لتنير طريق أبنائه
أمي ينبوع المحبة والحنان ورمز العطاء والسخاء
أخواني وأخواتي اعتزازاً وتقديراً
رفيقة الدرب ومؤنسة الوحشة .... زوجتي الحبيبة
أزهار قلبي، وفلذات كبدي، وزينة الحياة
الهمام / وقار / الحارث

شوكت محمد البطوش

الشكر والتقدير

الشكر كل الشكر أولاً وآخراً لله سبحانه وتعالى الذي أمدني بعونه وتوفيقه لإتمام هذه الرسالة، فالحمد والثناء إليه في عليائه على ما أنعم به وتفضل.

كما لا يسعني في هذا المقام إلاّ أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفـان إلى أستاذي الفاضل الدكتور عبدالعزيز اللصاصمه على تكرمه بقبول الإشـراف على هذه الرسالة والذي تبناها منذ اللحظة الأولى وأعطاني مـن فكـره ووقتـه وإرشاداته الشيء الكثير، فكان له الفضل من بعد الله سبحانه وتعالى في إبراز هذه الرسالة إلى حيز الوجود.

والشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقـشة هـذه الرسالة مقدراً لهم جهدهم وتوجيهاتهم.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساهم من الأهل والأقـارب والأصدقاء في إنجاز هذا العمل المتواضع.

شوكت البطوش

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

قائمة الملاحق

الملخص

منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني

شوكت محمد المرازقه البطوش

جامعة مؤتة، ٢٠٠٨

بحثت الدراسة في موضوع منازعات العمل الجماعية وطـرق تـسويتها، وقسم الموضوع إلى أربعة فصول، تناول الفصل الأول الحديث عن عقد العمـل الجماعي من حيث تعريفه وتمييزه عن عقد العمـل الفـردي وأطرافـه والآثـار المترتبة عليه وخصص الفصل الثاني للحديث عن النزاع العمالي الجمـاعي مـن حيث تعريفه وتميزه عن النزاع العمالي الفردي والآثار المترتبة على التفرقة بين النزاعين أما الفصل الثالث فتحدث عن الوسائل القسرية لتسوية منازعات العمـل الجماعية والمتمثلة في الإضراب والإغلاق من خلال تعريفها وعناصرها والآثار المترتبة عليها أما الفصل الرابع فقد تناول الحديث عن الوسـائل الـسلمية لحـل منازعات العمل الجماعية وهذه الوسائل هي المفاوضة المباشرة والتوفيق وإحالـة النزاع إلى المحكمة العمالية وتم البحث في هذه الوسائل وتوضيح مـدى قـدرتها على تسوية المنازعات العمالية الجماعية.

Abstract

The collective labour conflicts and how to solve them in the Jordanian labour law

Shawkat Mohamad AL-Marazqa AL-Btoosh

Mu'tah University, 2008

This study discusses the issue of the collective conflicts and how to solve them. The subject is devided into four chapters. The preface discusses the collective labour contract according to its definition and how it differs from the indindual labour contract. and its influences.

The first chapter discusses the collective labourers' conflict according its definition and how it differs from the individual labourers' conflict and the results of both conflicts.

The second chapter discusses the forcing procedures of solving the conflicts such as striking out and stopping any trading work.

The third chapter discusses the peaceful means to solve the collective labour conflicts. These means include the direct negotiation, conciliation and the labour court.

This study also discusses how these means are suitable to solve the collective labourers' conflicts.

المقدمة

كانت العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل قبل ظهور الثورة الصناعية ومع بدايتها علاقة تعاقدية صرفه يحكمها مبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين، لا فرق بين متعاقد قوي ومستغل وآخر ضعيف محتاج، وسبب ذلك آثاراً سلبية على الحياة المعيشية للطبقة العاملة، حيث كانت الظروف الاقتصادية والاجتماعية للعامل غالباً ما تحتم إبرام عقود عمل مجحفة بحقه وماسة بمصالحه مما أدى إلى انعدام التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل فبقي العامل يعيش ظروفاً اقتصاديةً صعبة ومزرية، ساعد في خلقها وتطورها المفهوم السائد آنذاك عن دور الدولة في المجتمع، فإنها دولة حارسة، ولا تتدخل بتاتاً في الحياة الاقتصادية، وتترك كامل الحرية للأفراد في تنظيم علاقاتهم وفقاً لمبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين اللذان مر ذكرهما.

وإذا كانت علاقات العمل سابقاً علاقات فردية تقتصر على صاحب العمل وكل عامل من عماله على حده، إلاّ أن هذه العلاقات قد تطورت مع مرور الزمن تطوراً كبيراً في اتجاه علاقات عمل جماعية تجاوزت إطار العلاقة بين العامل وصاحب العمل ليصبح بين عنصري الإنتاج (العمل ورأس المال).

لقد أصبح المفهوم الفردي لعلاقات العمل منعدماً أو يكاد أن ينعدم في الوقت الحاضر خاصة مع وجود المؤسسات الكبرى والتي فرض وجودها توحيد شروط العمل وظروفه، فاضطر صاحب العمل إلى تطبيق شروط موحدة على جميع عماله في المؤسسة الواحدة، أو المؤسسات المختلفة إذا كانت تقوم بنفس العمل، الأمر الذي نتج عنه وجود عدد كبير من العمال في وضع قانوني واحد فساهم ذلك في زيادة الشعور لديهم بضرورة التضامن وتوحيد صفوفهم وجمع ضعفهم وتحويله إلى قوة مدافعة عن مصالحهم ومنتزعة لحقوقهم، وهو ما حدث فعلاً حيث تجمع العمال وتكتلوا في اتحادات نقابية أصبحت تهدد وبشكل مباشر السلطة المطلقة لأصحاب الأعمال، مما دفعهم أيضاً للتكتل في اتحادات نقابية تواجه اتحادات العمال، فأصبحنا أمام علاقات عمل بين جماعتين جماعة العمال

وجماعة أصحاب الأعمال وتحولت علاقات العمل من النطاق الفردي إلى النطاق الجماعي.

ويعود تاريخ ظهور الحركات العمالية في أوروبا إلى فترة مبكـرة جـداً، حيث ظهرت أول جمعية عمالية في بريطانيا عام ١٧٢٠ لتنظـيم نـشاط عمـال الخياطة والمطالبة بتخفيض ساعات العمل ورفع الأجور، أما في الأردن فيعتبـر تاريخ ظهور الحركة العمالية تاريخاً حديثاً ويعود السبب في حداثة ظهورها إلـى حداثة الدولة وتأخر الحركة الصناعية فأسست أول نقابة عمالية في الأردن عـام ١٩٥٢ باسم جمعية العمال الأردنية[1].

أن علاقات العمل تثير إشكالات عديدة بين العمال وأصحاب العمل سـواء كان ذلك أثناء سريانها أو تنفيذها، حتى أصبحت خلافات العمل ظاهرة عالميـة، نجدها في كل دول العالم بغض النظـر عـن النظـام الـسياسي والاقتـصادي والاجتماعي السائد فيها، وقد أدى تكتل العمال في نقابات عمالية إلى ظهور وسائل جديدة للضغط على أصحاب الأعمال تتمثل بالإضراب عن العمل، بهدف الإضرار بالمصالح المالية لرب العمل حتى يذعن لمطـالبهم المهنيـة المـشروعة، وأخـذ صاحب العمل يجابه هذه الوسيلة الصعبة من قبل العمال بوسيلة أشد وأنكى تتمثل في إغلاق مؤسسته بوجه العمال المضربين وطردهم من أماكن العمل حتى يعودوا عن إضرابهم أو يستبدلهم بعمال آخرين.

ومن المتعارف عليه أن وسائل القوة التي يلجأ إليها طرفا المنازعة العمالية تؤدي إلى إفساد العلاقة بينهما وإصابتها بأضرار بليغة مما يؤثر علـى الإنتـاج القومي وانتشار الفوضى والاضطراب في الحياة الاجتماعية والاقتصادية بـشكل عام وأمام المساوئ التي تنطوي عليها هذه الوسائل القسرية لتـسوية المنازعـات العمالية الجماعية، فقد لجأت مختلف التشريعات إلى تنظيم الوسائل ووضع القواعد والحلول المناسبة لتفادي اللجوء إلى أساليب العنف والقوة، فكانت الوسائل السليمة لتسوية منازعات العمل الجماعية، فقد عمل المشرعون علـى إحاطتهـا بالعنايـة

(١) الحوراني، محمد هيثم، اقتصاد العمل، الطبعة الأولى، ١٩٨٧م، عمان، ص٣٤٣.

التنظيمية الخاصة وأصدرت بشأنها التوصيات والاتفاقيات الدولية المتعـددة مـن أجل أن يسود السلام هذه العلاقات وعلى وجه يحقق مصلحة العمـال وأصـحاب الأعمال وحفظ المصالح الاجتماعية والاقتصادية للجماعة.

وفي الأردن واستجابة للمتغيرات المتـسارعة فـي الحيـاة الاقتـصادية والاجتماعية سارع المشرع إلى إصدار أول قانون للعمل عام ١٩٦٠ والذي نظّـم العلاقة ما بين العمال وأصحاب الأعمال وطرأ عليه عدة تعديلات متلاحقة إلى أن صدر قانون العمل الجديد المعدل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وقد أفرد المـشرع الفـصل الثاني عشر منه للحديث عن تسوية النزاعات العمالية الجماعية.

وللإحاطة بالموضوع من جوانبه المختلفة سنقوم بتقسيم دراستنا إلى أربعة فصول، نخصص الفصل الأول للحديث عن عقد العمل الجماعي لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمنازعات العمل الجماعية ونخصص الفصل الثاني للحديث عن منازعـات العمل الجماعية وفي الفصل الثالث سنتحدث عن الوسائل القسرية لحل منازعـات العمل الجماعية والمتمثلة بالإضراب والإغلاق، أما الفـصل الرابـع فنُخصـصه للحديث عن الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية والتي عمل المشرع على تنظيمها بالمفاوضة الجماعية والتوفيق والمحكمة العمالية.

إضافة إلى تضمين الرسالة بالملاحق الخاصة ببعض الأحكام الصادرة عن المحكمة العمالية وبعض الإحصاءات المتعلقة بتسوية النزاعات العمالية عن طريق المفاوضة المباشرة ومندوب التوفيق ومجلس التوفيق وما أحيل منها إلى المحكمـة العمالية راجياً أن تسد هذه الدراسة المتواضعة بعض الفراغ في هـذا الموضـوع الهام وأن تفتح الطريق للمزيد من الدراسات والبحث في وقت أصبحت فيه مثـل هذه الدراسات ضرورة ملحة لتفهم المشكلات والسعي لإيجاد الحلـول المناسـبة وإقامة التوازن المطلوب بين العمال وأصحاب العمل من أجل ازدهـار المجتمـع وتطوره.

الفصل الأول

عقد العمل الجماعي

١. ١ ماهية عقد العمل الجماعي، تمييز عقد العمل الجماعي عن عقـد العمـل الفردي ، أطراف عقد العمل الجماعي .

١. ١. ١ ماهية عقد العمل الجماعي

عرف المشرع الأردني عقد العمل الجماعي بأنه : " إتفاق خطـي تـنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمـل مـن جهـة، ومجموعة عمال، أو النقابة من جهة أخرى "[١].

وعبر عنه المشرع المصري بأنه : " اتفاق ينظم شروط، وظروف العمل، وأحكام التشغيل بين منظمة، أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة، أو أكثر من منظماتهم" [٢].

فعقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بـين منظمة نقابية، أو أكثر، وبين صاحب عمل، أو أكثر من خلال النقابـات الممثلـة لأصحاب الأعمال ، فهو عقد ذو صفة تنظيمية، وطبيعة تعاقدية تقتـضي توافـق إرادات الأطراف المعنية من عمال، وممثليهم، أو أصحاب عمل، وممثلـيهم مـن جمعيات [٣].

وتعتبر عقود العمل الجماعية ذات فائدة كبرى للعمال، وأصحاب الأعمال؛ فهي تتيح للعمال إمكانيات الحصول على مزايا أفضل، واسمى من المزايـا التـي تكفلها أحكام قانون العمل باعتبارها الحد الأدنى لحقوق العمال ، هذا من جانـب، وتعد من جانب آخر الوسيلة السليمة لحل الخلافات التـي تنـشأ بـين أصـحاب

---

(١) المادة الثانية من قانون العمل الأردني.

(٢) المادة ١٥٢ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(٣) البرعي، احمد، علاقات العمل الجماعية ، دار الفكر العربي ، ص١٧.

الأعمال، وبين العمال؛ لأن مثل هذه العقود تضع دستوراً يقبله الطرفـان لتنظـيم شروط العمل وظروفه [1] .

١. ١. ٢ التمييز بين عقد العمل الجماعي وعقد العمل الفردي

هنالك اختلاف واضح بين أحكام عقد العمل الجماعي، وأحكام عقد العمـل الفردي، فاتفاق العمل الجماعي يتم بين منظمة نقابية، أو أكثر من منظمات العمال، أو مجموعة من العمال، وبين واحد، أو أكثر من أصحاب الأعمال، أو منظمة، أو أكثر من منظماتهم ، بينما عقد العمل الفردي يبرم بين العامل، وصـاحب العمـل بالإضافة إلى أن عقد العمل الجماعي لا يتضمن الالتزام بالقيام بعمل معين مقابـل أجر، بل يقتصر على توضيح الشروط الواجب احترامها عند إبرام عقود العمـل الفردية[2].

وطالما أن عقد العمل الجماعي لا يؤدي إلى إيجاد علاقة عمل، فـلا بـد لإيجادها من وجود عقد عمل فردي، ليخلق بين المتعاقدين علاقة عمل خاص تابع ومأجور، فالتزام العامل بتقديم عمله مقابل التزام أصحاب العمل بأداء الأجر يؤدي إلى إيجاد علاقة عمل خاص تابع ومأجور، بينما عقد العمـل الجمـاعي يـنظم شروط العمل بين أصحاب العمل، والعمال الذين سبق وأن ارتبطوا فيمـا بيـنهم بعقود عمل فردية، أو الذين سيرتبطون بمثل هذه العقود فيما بعد إذا كـانوا مـن المشمولين بأحكامه، فالقواعد التي يضعها عقد العمل الجماعي يجب أن يتقيد بهـا كل عامل، وصاحب عمل يشملهما العقد ، فإذا قـرر العقـد مـثلاً كيفيـة مـنح الإجازات، أو تسهيلات نقل العمال أو منح العلاوات فإن ذلك كله لا يطبق علـى

---

(١) خليل، عدلي، التعليق على قانون العمل الجديد، عالم الكتب- القاهرة، ١٩٩٠م. ص٢٣٣.

(٢) كامل، رمضان جمال، شرح قانون العمل الجديد ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الخامسة ، لسنة ٢٠٠٨ ، ص٤٣٧.

العامل المشمول بالعقد إلا إذا كان مرتبطاً بعقد عمل فردي مع صـاحب العمـل المعني [1].

وبناء على ما تقدم فإن عقد العمل الجماعي يتميز عن عقد العمل الفـردي من حيث الإجراءات والشروط التي رتبها المشرع ، فليس للعمال إجـراء العقـد المشترك إلا من خلال منظماتهم النقابية، والتي تعتبر أحد طرفي العقد، أما بالنسبة لصاحب العمل فيمكن أن يبرمه شخصياً، أو عن طريق تنظيمه النقابي .

مع ملاحظة أن النقابة العمالية بتمثيلها للعمال في إبرام العقـد الجمـاعي ليست مجرد وكيل يتصرف باسم الموكل، وإنما تعتبر – بصفتها شخصاً اعتبارياً يمثل التنظيم المهني، والمصلحي للعمال – ملزمة بنصوص عقد العمل الجماعي، وقد أثار تحديد الطبيعة الحقوقية لعقد العمل الجماعي خلافاً- مـن كونـه مولـد للإلتزامات أو تنظيماً تفرض قواعده على المعنيين به - وانتهـى الخـلاف بـين الفقهاء إلى الخروج برأي يقول بثنائية الطابع لهذه العقود، فهو مـن جهـة يولـد التزاما بالنسبة لأطرافه الموقعة عليه، ومن جهة ثانية يعتبر عقداً تنظيميـاً ينـشأ قواعد تُفرض على الأفراد المشمولين بأحكامه[2].

بالإضافة إلى ما سبق، فإن حرية التعاقد تكون أكثر بروزاً ووضوحاً فـي عقد العمل الجماعي حيث تستطيع النقابات العمالية أن تفـرض شـروطها علـى أصحاب العمل بما لها من نفوذ واعتبارات، بينما العامل كفرد لا يملك تلك القـوة كما أن الأهداف التي ترمي إليها عقود العمل الجماعية أكثر شمولية من المطالـب الفردية فعقد العمل الجماعي يتناول كافة المسائل التنظيمية الناشئة عن العمل [3].

---

(1) العتوم، منصور، شرح قانون العمل الأردني ، الطبعة الأولى ، عمان ١٩٩٢ صفحة ١٧٤.

(2) الباشا، محمد فاروق، التشريعات الاجتماعية " قانون العمل"، المطبعة الحديثة، دمشق ١٩٨٠، ص٢٨٦.

(3) علي، عامر محمد، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، المركز القومي للتوزيع والنشر ، اربد ، ص٢٤٦.

١. ١. ٣ أطراف عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي من حيث إبرامه للقواعد العامة في إبرام العقود، ولكنه يختص ببعض القواعد التي ينفرد بها، وقد حددت المادة (٢) من قانون العمل الأطراف الأصلية في عقد العمل الجماعي وهي :

الطرف الأول : **النقابات العمالية**

وهي تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام قانون العمل المادة (٢) من قانون العمل، ولا بد أن تتمتع الهيئة، أو النقابة العمالية بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن الأفراد المكونين لها وتمثل النقابة هيئة إدارية، لا يجوز أن ينتخب لعضويتها إلا من كان عاملاً مسجلاً لديها، أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ، وذلك وفقاً لنص المادة (١١٤) من قانون العمل ، ويمكن لنقابات العمال أن تكون فيما بينها اتحادات مهنية، أو اتحاداً عاماً للعمال ويكون لهذا الاتحاد صفة اعتبارية مع الاحتفاظ لكل نقابة بحقوقها الخاصة بها [١].

يجب على النقابات العمالية رعاية مصالح العمال من خلال رفع مستواهم المعيشي، والثقافي، والاجتماعي، وتحقيقاً لذلك، فقد أوجب المشرع أن تنفق أموال النقابة في غايات مشروعية تصب في مصلحة النقابة [٢].

الطرف الثاني : **منظمات أصحاب العمل**

لقد أعطى المشرع أصحاب العمل الحق بتأسيس نقابات لهم تقابل النقابات العمالية، وتتشكل بالأسلوب نفسه الذي تتشكل فيه النقابات العمالية بالإضافة إلى ذلك فإن هنالك العديد من المنظمات العمالية، التي تمثل أصحاب العمل مثل غرف الصناعة، والتجارة، واتحاد غرف الصناعة، والتجارة، وذلك وفقاً لقانون الغرف التجارية، والصناعية، إضافة إلى الجمعيات، والاتحادات التي تهدف إلى حماية مصالح أرباب العمل، والارتقاء بمستوى المهنة، وتنسيق العمل فيما بين الأعضاء المنتمين لهذه الاتحادات، أو الجمعيات.

---

(١) المادة (١١٠) من قانون العمل.

(٢) المادة (١٠٩) من قانون العمل .

يلاحظ أن طرفي عقد العمل الجماعي هي مجموعة من العمال يشكلون الأغلبية في المؤسسة، أو نقابة عمالية ممثلة لهم، ويمثل هؤلاء الطرف الأول في العقد . أما الطرف الثاني، فهو صاحب العمل، أو النقابة الممثلة له، وبناء عليه يمكن أن يكون الطرف الثاني شخصاً واحداً يملك مؤسسة، أو مجموعة من الأشخاص تمثلهم نقابة من نقابات أصحاب الأعمال .

١. ٢ شروط انعقاد عقد العمل الجماعي

يعتبر عقد العمل الجماعي من حيث انعقاده تصرفاً قانونياً يخضع للقواعد العامة التي تحكم انعقاد العقد وصحته، إلا أن المشرع الأردني كغيره من المشرعين، ولأهمية عقد العمل الجماعي واتساع نطاقه ، فقد اشترط فيه مجموعة من الشروط الموضوعية، والشكلية التي سنقوم بدراستها في مطلبين.

١. ٢. ١ الشروط الموضوعية في عقد العمل الجماعي

وتتمثل هذه القواعد في مجموعة من الشروط يجب توافرها في عقد العمل الجماعي، وهي طرفا عقد العمل الجماعي المتمثلة في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، وقد حددت المادة (٢) من قانون العمل الأطراف الأصلية لعقد العمل الجماعي بمجموعة من العمال، أو نقابة العمال من جهة، وبصاحب العمل، أو نقابة أصحاب الأعمال من جهة أخرى.

ولتوضيح الموضوع لا بد من التعرض له بشيء من التفصيل بالحديث عن النقابات العمالية، وعقد العمل الجماعي وفقاً لنصوص قانون العمل الأردني، وقوانين بعض الدول العربية والأجنبية إذا اقتضت الضرورة ذلك.

النقابات العمالية:

تعريف النقابة وتأسيسها: عرف بعض الفقهاء النقابة بأنها مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثل مهنتهم والدفاع عنهم وحماية مصالحهم وتحسين أحولهم [1].

---

(١) زكي، محمود جمال الدين، الوجيز في قانون العمل ١٩٦١، ص٣٨٨.

وعرفها الفقيه الفرنسي Verdier بأنها "تجمع يشكله أشخاص طبيعيون أو معنويون ، يمارسون نشاطاً مهنياً ، بغية تأمين الدفاع عن مصالحهم والارتقاء بظروفهم وتمثيل مهنتهم ، بالعمل الجماعي الاعتراضي، وبالمشاركة في تنظيم المهنة وكذلك بالأعداد والتطبيق لسياسة وطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي[١].

وقد سبق الحديث عن تعريف المشرع الأردني للنقابة العمالية المادة ٢ من قانون العمل الأردني بأنها: "تنظيم مهني عمالي يشكل وفق أحكام هذا القانون".

إن النقابات العمالية عبارة عن هيئات مهنية هدفها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، والصحية، والمادية، وتعد النقابة العمالية ضرورة من ضرورات العصر الحديث، حيث إن العمال يثقون بالنقابات في وقت أصبح فيه العالم يترابط بمصالح مادية، فالنقابات العمالية هي المدافعة عن العمال، والمطالبة بتحسين أوضاعهم، وتحسين شروط العمل، وزيادة الأجور، والضغط لإصدار تشريعات عمل جديدة تخدم مصالحهم[٢].

كما نصت المادة ٢/٢٣ من دستور المملكة الأردنية الهاشمية على حرية وحق التنظيم النقابي للعمال "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون".

وقد نصت المادة ٩٧/أ من قانون العمل الأردني عن حق العمال بتأسيس النقابات العمالية وللعمال في أي مهنة تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون وللعامل في تلك المهنة الحق في الانتساب إليها إذا توافرت فيه شروط العضوية.

وأقرت منظمة العمل الدولية في مقدمة دستورها بحق التنظيم النقابي، حيث تنص على"أن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو من وسائل تحسين أحوال العمال وضمان السلام ".

---

(١) الباشا، التشريعات الاجتماعية، ص٥٢ .

(٢) الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته ، الطبعة الثالثة ، دار وائل للنشر ٢٠٠٤ ، ص١٦٣

وأقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة ١٩٤٨ الحـق للعمـال بالتنظيم النقابي وجاء ذلك في المادة ٢٣ منه، التي تنص على"لكل فرد حق تكوين النقابات، والانضمام إليها بقصد حماية مصالحه"، وقد صادقت المملكـة الأردنيـة الهاشمية على اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حـق تنظيمها [١].

وقد صدر أول قانون للحركة النقابية فـي الأردن عـام ١٩٥٣ رقـم ٣٥ ووضع القواعد التنظيمية لتأسيس النقابات العمالية وحلها، وجاء بعد ذلـك قـانون تعويض العمال رقم ١٧ لسنة ١٩٥٥، الذي تحدث عن أسلوب تعويض العمال عن أمراض المهنة، وإصابات العمل، وبعد ذلك صدر قانون العمل رقـم ٢١ لـسنة ١٩٦٠، الذي خصص المشرع الفصل الثالث عشر منه للحديث عـن النقابـات العمالية، وقد ألغي هذا القانون عندما صدر قانون العمل الجديد رقم (٨) لـسنة ١٩٩٦ المعدل، الذي تناول الأحكام التفصيلية لتأسيس وحـل النقابـات العماليـة وجمعيات أصحاب العمل[٢].

ويلاحظ أن نص المادة ٩٧/أ أعطى للعمال حرية العمل في تأسيس نقابات خاصة بهم إلا أن الفقرة ب من المادة ٩٨ من القانون نفسه، قد منحت وزير العمل صلاحية تصنيف المهن، والصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابـات عماليـة خاصة بهم، وذلك بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال يحدد قراره مجموعـة المهن والصناعات التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها بحكم تماثلها، أو لارتباط بعضها ببعض، أو لاشتراكها في إنتاج متماثل.

وبناء على ما سبق أصدر وزير العمل قراره بتصنيف المهن والـصناعات التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهم، ونشر هذا القرار في الجريدة الرسـمية عـدد

---

(١) لمزيد من التفصيل حول المنظمات الدولية التي أكدت على حق العمال في التنظيم النقابي . أنظر: الياس، يوسف، أزمة قانون العمل المعاصر ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر ٢٠٠٧ ، المبحث السادس ، ص٢٠٣ وما بعدها.

(٢) كرم، عبدالواحد، قانون العمل ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ١٩٩٨ ، ص٢٠٤.

٤٣٣١ بتاريخ ١٩٩٩/٣/١، واعتبرت النقابات المسجلة قبل نفاذ قـانون العمـل الحالي قائمة، وكأنها مسجلة، وعلى النقابات العمالية تصويب أوضاعها وأنظمتها وتسمياتها وفق أحكام هذا القانون خلال مدة زمنية لا تتجاوز ستين يوماً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية [١] .

إن المادة ٩٨/ب قد منحت وزير العمل سلطة تقديرية في الموافقـة مـن عدمها على تأسيس النقابة العمالية، وبذلك قيدت حرية العمال في تأسـيس نقابـة عمالية كما ورد في المادة ٩٧/أ من القانون نفسه إلا أنه يرجع للقضاء حق البـت في الخلاف الذي ينشأ بين وزير العمل والاتحاد العام لنقابات العمال بشأن إجازة النقابات العمالية، فالمشرع لم يعط للوزير سلطة حل النقابة القائمة، وجعل القضاء هو صاحب الحق في ذلك استناداً لنص المادة ١١٦ من قانون العمل.

فإذا أعطى المشرع للوزير السلطة في الموافقة على تأسيس نقابة عماليـة، فأنه خيراً صنع عندما جعل حل النقابة من صلاحيات القضاء وحده، ففـي ذلـك حماية للعمال، ورعاية لمصالحهم، والمطالبة بحقوقهم بكل جرأة بعيداً عن تـأثير السلطة العامة.

إجراءات تأسيس النقابات العمالية في الأردن

نصت المادة ٩٧/أ ، كما ذكر سابقاً، على حرية العمال في تأسـيس نقابـة خاصة بهم، وكذلك الانتساب إلى النقابة العمالية إذا توافرت الشروط اللازمة لذلك كما أعطي الحق لوزير العمل – بالاتفاق مع الاتحاد العـام لنقابـات العمـال – تصنيف الصناعات، والمهن التي يحق لعمالها تأسيس نقابة لهـم، والـصناعات، والمهن التي لا يجوز تأسيس أكثر من نقابة عامة واحدة لجميع العمال فيها بحكـم تماثلها واشتراكها في إنتاج واحد، ويكون التماثل، والاشتراك في الإنتاج بتماثـل ظروف العمل مثل الحدادة، والتجارة، ويكون الاشتراك بين المهـن مـن خـلال الاشتراك في الإنتاج مثل الغزل، والنسيج.

---

(١) الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص١٦٥.

وتؤسس النقابة العمالية في الأردن بتقديم طلب خطـي يتـضمن أسـماء المؤسسين وتواقيعهم بشرط ألا يقل عددهم عن خمسين شخصاً من العاملين فـي مهنة واحدة، أو من المهن المتماثلة، أو المشتركة، والمرتبطة بعضها ببعض فـي انتاج واحد [1] ويقدم الطلب إلى مسجل النقابات في وزارة العمل مرفقاً به النظـام الداخلي للنقابة مدرجاً اسمها، ومركزها الرئيسي، وعنوانهـا، وأعـضاء الهيئـة الإدارية الأولى لها المنتخبة من قبل المؤسسين، وذلك حسب نص المـادة ١٠٢/أ من القانون، ويقوم الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام داخلي للنقابـات بعـد الاستئناس برأي وزارة العمل . وقد نصت المادة ١٠٠ من قانون العمـل علـى النقاط التي يجب أن يشتمل عليها النظام الداخلي للنقابات وهي:

أ. اسم النقابة وعنوانها الرئيسي .

ب. الغايات التي سيتم تأسيس النقابة من أجلها.

ج. إجراءات انتساب الأعضاء للنقابة، وفصلهم منها .

د. كيفية تأسيس فروع للنقابة في أنحاء المملكة، وشروط تـشكيل اللجـان فيهـا وإجراءاتها .

هـ. عدد أعضاء الهيئة الإدارية، وكيفية انتخابهم ومواعيد اجتماعـاتهم وكيفيـة تعبئة الشواغر في عضوية النقابة، وصلاحياتها.

و. حقوق والتزامات أعضاء النقابة، والحالات التي يتعرضـون فيهـا للعقوبـات المسلكية بما في ذلك الغرامة والفصل .

ز. الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم لأعضاء النقابة في حالات الـضرورة من المساهمة في نفقات المعالجة وتوكيل المحامين.

ح. شروط وإجراءات تعيين العاملين في النقابة، وإنهاء خدماتهم.

ط. كيفية حفظ أموال النقابة ومسك دفاترها وقيودها المالية.

ي. كيفية دعوة الهيئة العامة للنقابة للاجتماعات العادية، وغير العادية.

---

(1) المادة ٩٨/أ من قانون العمل الأردني.

وقد نصت المادة ١٠٢ من قانون العمل أن لمسجل النقابات بعد تقديم الطلب إليه مرفقاً فيه أسماء أعضاء الهيئة الإدارية للنقابة أو لنقابة أصحاب العمل المنتخبة من قبل المؤسسين تزويده بأية معلومات، أو تفاصيل إضافية ضرورية للإطلاع عليها ودراسة الطلب وإتمام إجراءات تسجيل النقابة أو الجمعية، ويترتب على مسجل النقابات أن يصدر قراره بشأن طلب تسجيل النقابة خلال مدة لا تتجاوز ٣٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليه ، فإذا وافق على الطلب أصدر شهادة بتسجيل النقابة، وينشر قرار التسجيل في الجريدة الرسمية ، أما إذا رفض الطلب فللمؤسسين الطعن في قراره لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبلغهم القرار.

ويحق للأشخاص الذين تضرروا من تسجيل أي نقابة، أو الطعن في قرار تسجيلها لدى محكمة العدل العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

وتعتبر النقابة أو الجمعية قائمة بالاسم الذي سجلت به وتكتسب الشخصية الاعتبارية وتمارس بهذه الصفة جميع الأعمال المصرح لها بممارستها وفق أحكام هذا القانون، والأنظمة الصادرة بموجبه، وبمقتضى النظام الداخلي لها اعتبار من تاريخ نشر قرار مسجل النقابات، والجمعيات بتسجيل النقابة في الجريدة الرسمية، أو صدور قرار محكمة العدل العليا بإلغاء قرار المسجل برفض تسجيل النقابة أو انقضاء مدة الطعن المحددة ويجب على النقابة أو الجمعية تزويد مسجل النقابات بأي تغيير، أو تعديل يطرأ على نظامها الداخلي خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إجرائه[1].

أما بالنسبة للشروط الواجب توافرها في مؤسس النقابات العمالية، أو نقابات أصحاب العمل، أو المنتسب إليها فقد حددت ذلك المادة ١٠٨/ج من قانون العمل بما يلي:

---

(١) المادة ١٠٣ من قانون العمل.

١. أن يكون أردني الجنسية .
٢. أن لا يقل عمر المؤسس عن ٢٥ سنة، وعمر المنتسب عن (١٨) عاماً.
٣. ألا يكون محكوماً بجناية، أو جنحة مخلة بالشرف، والآداب العامة.

مع العلم بأن نص المادة ١٠٨/ج قد طرأ عليه بعض التعديل فيما يخص المنتسب حيث ساوى النص السابق بالعمر بين المؤسس، وطالب الإنتسباب، وقد جاء التعديل متوافقاً والواقع المفروض على كثير من العمال بالعمل بسن مبكرة ومتماشياً مع نص المادة ٧٣ من .قانون العمل والتي تتضمن أن العامل يبدأ عمله بعد إكماله السادسة عشرة من العمر، ولا يجوز بأي حال تشغيل الحدث قبل ذلك العمر.

وهناك من انتقد اشتراط الجنسية أن تكون أردنية فحصر الانتساب بالأردنيين سيحرم طبقة كبيرة من العمال الوافدين من حقهم بالانتساب للنقابات العمالية[1]، إلا أنني أميل إلى ما أخذ به المشرع من اشتراط الجنسية الأردنية لكي لا يكون هناك توجيه خارجي للنقابات خاصة وإن المملكة تستقطب عدداً كبيراً من العمال الوافدين.

تشكيلات النقابة العمالية

لم يتناول قانون العمل الأحكام التفصيلية الخاصة بالتنظيم الإداري للنقابة، وقد ترك ذلك للقواعد العامة، التي تقتضي دعوة الهيئة العامة للاجتماع، وإقرار النظام الداخلي، وانتخاب الهيئة الإدارية، وكل ذلك يكون بعد إكمال إجراءات التأسيس، واكتساب النقابة، أو الجمعية الشخصية الاعتبارية.

أ. الهيئة العامة

تعتبر الهيئة العامة للنقابة السلطة العليا، التي ترسم السياسة العامة وتضم جميع الأعضاء، أو الممثلين عنهم في الحالة التي يتعذر فيها حضور جميع الأعضاء في مكان واحد، وتجتمع الهيئة العامة اجتماعا واحداً كل عام، وهو ما يسمى بالاجتماع العادي وقد تجتمع اجتماعاً غير عادي بدعوة من مجلس الإدارة

---

(١) كرم، قانون العمل، ص٢٠٦.

أو بدعوة من عدد من الأعضاء ، وذلك وفقاً للنظام الداخلي للنقابة من أجل بحث أمور طارئة في الأغلب على أن يبلغ الأعضاء بذلك مسبقاً [1].

وتعتبر الهيئة الإدارية المسؤولة أمام الهيئة العامة عن الأعمال، والنشاطات التي تقوم بها، وتكون المسؤولية بين الأعضاء بالتضامن عـن القـرارات التـي يتخذونها إذا كانت مخالفة لأحكام القانون أو النظام الداخلي[2].

ب. الهيئة الإدارية

تعتبر الهيئة الإدارية السلطة التنفيذية للنقابة العمالية، وهي المسؤولة عـن إدارة شؤونها والممثلة لها وتقوم بتنفيذ سياستها العامة وخططها حـسبما يحـدده نظامها الداخلي . وقد نصت المادة ١١٤ من قانون العمل على أنه لا يجـوز أن ينتخب أي شخص عضواً في الهيئة الإدارية لأي نقابة إلا إذا كان مسجلاً لـديها، أو مستخدماً فيها طيلة الوقت على سبيل التفرغ، ولا يجوز انتخاب أي شخص في الهيئة الإدارية إذا كان صدر بحقه حكم قضائي في جريمة جنائية، أو في جريمـة تمس الشرف والآداب العامة.

وهنالك من أخذ على المشرع منح المستخدمين في النقابة حـق الترشـيح للهيئة الإدارية في حال كونهم أعضاء في نقابة أخرى تختص بمهنتهم حيـث إن النقابة تحتاج إلى محاسبين، وفنيين، وهؤلاء قد ينتمون إلى نقابات أخرى حسب مهنهم بالإضافة إلى كونهم خاضعين لتوجيه الهيئة الإدارية للنقابة فكيف يتم ذلـك إذا كانوا أعضاء في هذه الهيئة الإدارية[3].

تنص المادة ١١٥ من قانون العمل الأردني على أن " للنقابة أن تفتح فروعاً لها في جميع أنحاء المملكة ، ويحدد النظام الداخلي للنقابة العلاقـة بينهـا وبـين فروعها " ويلاحظ على هذا النص أنه لم يحدد شروطاً معينة لفتح هذه الأفرع من حيث عدد الأعضاء في المنطقة التي يراد فتح الفرع فيها ، أو كيفية انتخاب الهيئة

---

(١) كرم، قانون العمل، ص٢١١.

(٢) علي، شرح قانون العمل الأردني، ص٢٨٧.

(٣) كرم . قانون العمل، ص٢١٣.

الإدارية للفرع من بين أعضاء النقابة في المنطقة التي تخضع لإدارة الفـرع أم أنهم يعينون من قبل الهيئة الإدارية للنقابة .

الاتحاد العام لنقابات العمال والاتحادات المهنية

نصت المادة ١١٠/أ من قانون العمل الأردني على ما يلي:" تشكل النقابات العمالية الاتحاد العام لنقابات العمال، وتكون له شخصية اعتبارية، وتحتفظ فيه كل نقابة بحقوقها الخاصة"، وبتفحص هذا النص نرى بأن تأسيس الاتحاد العام للنقابات العمالية جاء إلزامياً على عاتق النقابات، نصت الفقرة ج من المادة ١١٠ من قانون العمل على ما يلي: "يحق لنقابتين أو أكثر بموافقة الاتحاد العام لنقابـات العمـال لتشكيل اتحاد مهني على أن تحصل كل منها على موافقة الأكثرية العادية لهيئتهـا العامة، وأن تحيط المسجل علماً بذلك خطياً، فيكون تشكيل الاتحاد المنهـي بـين نقابتين، أو أكثر من النقابات المتماثلة في المهنة، أو فـي الأغـراض، وأن يعـد النظام الداخلي للاتحاد، وبالتعاون مع الاتحاد العام لنقابات العمال، ثم تدعى الهيئة العامة لكل نقابة ترغب في الانضمام إلى الإتحاد المهني لاجتماع غيـر عـادي؛ لبحث تشكيل الاتحاد ودراسة نظامه الداخلي.

كما نصت المادة ١٠٠ من قانون العمل على ما يلي:" يضع الاتحاد العـام لنقابات العمال بعد الاستئناس برأي الوزارة نظاماً داخليـاً للاتحـاد، والنقابـات وبالرجوع للمادة ١١٠/أ يلاحظ بأن هنالك تعارض مع نص المادة ١٠٠ حيث إن نص المادة المذكورة قد ألزم الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع النظـام الـداخلي للنقابات، وهذا يعني تأسيس الاتحاد العام للنقابات قبل تأسيس النقابة.

كما أنه يحق للاتحاد العام لنقابات العمال وللاتحـادات المهنيـة المـسجلة الانضمام إلى أية منظمة عمالية عربية أو عالمية ذات أهداف مشروعة، وهذا مـا نصت عليه الفقرة د من المادة ١١٠ من قانون العمل . ومعنى ذلك أنه لا بد من تسجيل الاتحاد المهني لكي يتمكن من الانضمام إلى المنظمات العمالية العربية، أو الدولية، وبالتدقيق في الفقرة ج من المادة ١١٠ من قانون العمل نجـد أنهـا لـم تشترط تسجيل الاتحاد المهني لدى مسجل النقابات، فمن الممكن أن تكتفي بإشعار المسجل بتشكيل الاتحاد مما يحرمه في حالة عدم التسجيل مـن الانـضمام إلـى

المنظمات الدولية، والعربية، فنرى بضرورة تعديل النص بـأن يكـون التـسجيل إلزامياً.

ويهدف الاتحاد العام إلى تحقيق جملة من الأهداف، وهي ما يلي[1] :

١. تنظيم جهود النقابات، وتوحيدها من أجل رعاية مصالح العمال المنتـسبين إليها.
٢. تقديم الخدمات اللازمة للنقابات مثل الخدمات الاقتـصادية، والاجتماعيـة، والثقافية.
٣. المساعدة على حل المشاكل التي يمكن أن تنشأ بين أعضاء النقابة الواحدة، أو بين النقابات بشكل عام .

حل النقابات العمالية

إذا طرأت أسباب تجعل النقابة غير محققة لأهـدافها، أو أن الهـدف مـن انشائها قد تلاشى، أو انحرفت عنه، فإنه من الممكن عندئذ حل النقابـة، ويكـون الحل اختياريا، أو قضائياً.

أ. الحل الاختياري للنقابة:

نصت المادة ١٠٦ من قانون العمل على آلية حـل النقابـة، أو الجمعيـة اختياريا بموافقة ثلثي أعضائها المسددين لاشتراكاتهم في اجتماع عـادي تعقـده الهيئة العامة للنقابة، لمناقشة هذا الموضوع فقط وبعد قرار الهيئة العامـة بحـل النقابة تصفي أموالها وفقاً لنظامها الداخلي، ويجب نشر قرار الحل فـي الجريـدة الرسمية ويرسل إشعار بالحل إلى وزير العمل، والاتحاد العام لنقابـات العمـال خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ القرار.

ب. الحل القضائي:

تنص المادة ١١٦ من قانون العمل الأردني بأنه يحق لوزير العمل أن يتقدم بدعوى إلى محكمة البداية يطلب فيها حل النقابة في أي من الحالات التالية:

---

(١) الداودي ، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص١٨٠.

١. إذا ارتكبت أي مخالفة لأحكام قانون العمل، بعد توجيه الوزير إنذارا خطياً قبل تقديم الدعوى طالبا فيه منها بضرورة إزالة المخالفـة خـلال المـدة المحددة لها ولكنها لم تستجب للطلب.

٢. إذا حرضت النقابة على ترك العمل، أو الامتناع عنـه، أو الاعتـصام، أو التظاهر في الحالات التي يحظر فيها القيام بهذه الأعمال بمقتضى قـانون العمل، وسائر التشريعات الأخرى المعمول بها.

٣. في حال استعمال القوة، أو العنف، أو التهديد، أو التدابير غير المـشروعة بالاعتداء، أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل، أو على حق آخر من حقوقه.

وفي حال صدور قرار من محكمة البداية بحل النقابة يجوز استئناف القرار لدى محكمة الاستئناف خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهياً، أو مـن تاريخ تبليغه أذا كان بمثابة الوجاهي ويكون قرار الاستئناف بهذا الـشأن قطعيـاً ونرى بأن نص المادة لم يجز لوزير العمل الطعن بالقرار، واقتصر هـذا الحـق على النقابة دون غيرها، ويلاحظ في هذا الجانب أن المشرع قد مال إلى جانـب العمال حماية للطرف الضعيف، وإن كان فيه مخالفة للقواعد العامة، والتي تقضي بالمساواة بين طرفي الدعوى في الطعن بالأحكام القضائية.

وتودع أموال النقابة إذا حلت -بصورة غير اختيارية- في البنك الذي يعينه الاتحاد العام لنقابات العمال لحين تأسيس نقابة جديدة، فإذا لم يتم تأسـيس نقابـة خلال سنة من حلها تؤول أموال النقابة المنحلة إلى الاتحاد العام لنقابات العمـال، ويلغى تسجيلها من قبل المسجل هذا ما نصت عليه المادة ١١٧ من قانون العمل.

ونرى بضرورة تعديل نص المادة ١١٦ من قانون العمـل التـي تعطـي للوزير الحق بتقديم دعوى لمحكمة البداية من أجل حل النقابة، وأسـاس ذلـك أن المخالفات لا تقع من النقابة ذاتها، وإنما من مجلس إدارتها، فيجب أن يكون الحل القضائي قاصراً على مجلس إدارة النقابة فقط دون النقابة ككل، وهذا ما أخذت به بعض التشريعات الأخرى مثل التشريع المصري.

مع العلم أنه تم تسجيل سبعة عشر من نقابات العمال بالأردن، وقد استوعبت جميع المهن، والحرف الموجودة في الأردن، وهي كالتـالي حـسب تـاريخ تأسيـسها ومركزها:

١. النقابة العامة للعاملين في البناء	١٩٥٣	عمان
٢. النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل، والنسيج، والألبسة	١٩٥٤	عمان
٣. النقابة العامة للعاملين في الخدمات العامة، والمهن الحرة	١٩٥٤	عمان
٤. النقابة العامة للعاملين في النقل البري، والميكانيك	١٩٥٤	عمان
٥. النقابة العامة للعاملين في الطباعة، والنشر، وصناعة الورق	١٩٥٤	عمان
٦. النقابة العامة للعاملين في السكك الحديدية	١٩٥٥	عمان
٧. النقابة العامة للعاملين في المحلات التجارية، والشخصية والحرفية	١٩٥٥	عمان
٨. النقابة العامة للعاملين في الصناعات الغذائية	١٩٥٥	الرصيفه
٩. النقابة العامة للعاملين في المواني، والتخليص	١٩٥٦	العقبة
١٠. النقابة العامة للعاملين في البترول، والكيماويات	١٩٦٠	عمان
١١. النقابة العامة للعاملين في الكهرباء	١٩٦٠	عمان
١٢. النقابة العامة للعاملين في المصارف، والتأمين، والمحاسبة	١٩٦١	عمان
١٣. النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية	١٩٦٢	عمان
١٤. النقابة العامة للعاملين في البلديات	١٩٦٥	عمان
١٥. النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص	١٩٦٩	عمان
١٦. النقابة العامة للعاملين في المناجم، والتعدين	١٩٧٠	الرصيفه
١٧. النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي	١٩٧٠	عمان

١. ٢. ٢ أصحاب العمل

أعطى المشرع الأردني الحق لأصحاب العمل بتأسيس نقابات لهـم تقابـل النقابات العمالية، وتشكل وفقاً للأحكام، والإجراءات التي تـشكل فيـه النقابـات العمالية.

إذ من حق أصحاب الأعمال تأسيس نقابات لهم ترعى مصالحهم المهنيـة وبالإضافة إلى النقابات يوجد العديد من المنظمات، والجمعيات تمثـل أصـحاب

الأعمال في الأردن مثل غرف الصناعة، والتجارة التـي تأسـست سـنة ١٩٦٢ بموجب قانون الغرف الصناعية، والتجارية، واتحاد غرف التجارة الأردنية وكذلك جمعيات المصارف وجمعيات أصحاب الفنـادق الأردنيـة، والجمعيـة الأردنيـة لشركات التأمين، وجمعية وكلاء السياحة، والسفر الأردنية، كمـا يوجـد بعـض الاتحادات مثل اتحاد المزارعين في وادي الأردن، واتحاد شركات النقل البري.

وفيما يلي قائمة بأسماء نقابات أصحاب الأعمال الأردنية مرتبـة حـسب تاريخ تسجيلها[1]:

١. نقابة أصحاب السيارات الشاحنة الأردنية (١٩٦٣).
٢. نقابة أصحاب المخابز (١٩٧١).
٣. نقابة أصحاب المطابع (١٩٧١).
٤. نقابة أصحاب محلات توزيع الغاز، والمحروقات (١٩٧٢).
٥. نقابة أصحاب محلات تجارة، وصناعة الحلي، والمجوهرات (١٩٧٢).
٦. نقابة تجار المواد الغذائية (١٩٧٢).
٧. نقابة أصحاب بيع المنتجات الزراعية بالجملة (١٩٧٤).
٨. النقابة العامة لأصحاب مكاتب التكسي، والسفريات الداخلية، والخارجيـة، ومدارس السواقة (١٩٧٤).
٩. نقابة أصحاب معامل البلاط، والرخام، والطوب، والحجـر، ومـصبوبات الإسمنت (١٩٧٥).
١٠. نقابة أصحاب المطاعم، والحلويات (١٩٧٦).
١١. نقابة أصحاب صالونات التجميل (١٩٧٦).
١٢. نقابة أصحاب المهن الميكانيكية.
١٣. نقابة تجار الأقمشة والنوفوتية (١٩٧٦).
١٤. نقابة أصحاب قطع السيارات (١٩٧٨).
١٥. نقابة أصحاب المدارس الخاصة (١٩٧٨).

---

(1) نقلاً عن الداووي، شرح قانون العمل وتعديلاته، صفحة ١٧٥ وكذلك سجلات وزارة العمل (مسجل النقابات).

١٦. نقابة أصحاب معامل الأسنان (١٩٨٢).
١٧. نقابة تجار المواد الزراعية (١٩٨٢).
١٨. نقابة أصحاب شركات، ومكاتب التلخيص، ونقل البضائع (١٩٨٢).
١٩. النقابة العامة لأصحاب البواخر، والملاحة، والنقل البحري (١٩٨٤).
٢٠. نقابة أصحاب صالونات الحلاقة للرجال (١٩٨٤).
٢١. نقابة أصحاب المقالع، والكسارات.
٢٢. نقابة أصحاب محلات الزجاج، والمرايا، والبراويز، ومشتقاتها.
٢٣. نقابة أصحاب مخامر الموز.
٢٤. نقابة أصحاب ومصانع الغزل، والنسيج، والديكور، والملابس الجاهزة.
٢٥. نقابة أصحاب محلات التسلية، والألعاب الكهربائية، والإلكترونية.
٢٦. نقابة أصحاب معاصر، ومنتجي الزيتون.
٢٧. نقابة تجار المواد الطبية، والعلمية، والمخبرية.
٢٨. نقابة المحامين الأردنيين.
٢٩. نقابة تجار الكهرباء، والإلكترونيات.
٣٠. نقابة تجار ومصدري الخضار والفواكه.
٣١. نقابة أصحاب الصناعات الإنشائية والمصبوبات الأسمنتية.
٣٢. نقابة أصحاب مصانع المحيكات.
٣٣. نقابة تجار القرطاسية والمكتبات.
٣٤. نقابة النحالين الأردنيين.
٣٥. نقابة أصحاب المراكز الثقافية الخاصة.
٣٦. نقابة أصحاب مكاتب المساحة.
٣٧. نقابة أصحاب محلات الفيديو والكاسيت ودور العرض.
٣٨. نقابة أصحاب محطات معالجة مياه الشرب.
٣٩. النقابة العامة لأصحاب الباصات الأردنية.
٤٠. نقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين.

٤١. النقابة العامة لتجار ومنتجي الأثاث والسجاد والموكيت.
٤٢. نقابة أصحاب مكاتب تأجير السيارات.
٤٣. النقابة العامة لأصحاب وكالات الدعاية والإعلان ومكاتب التصميم.
٤٤. النقابة العامة لأصحاب وكالات التأمين.
٤٥. نقابة أصحاب العمل في مهن السلامة العامة.

الشروط أو القواعد الشكلية في عقد العمل الجماعي

١. أن يكون العقد مكتوباً

وقد نصت المادة الثانية من قانون العمل الأردني عند تعرضها للعقد الجماعي بأنه اتفاق خطي وبذلك يكون عقد العمل الجماعي من العقود الشكلية التي لا تتعقد إلا إذا أفرغت في الشكل الذي ينص عليه القانون أي بالكتابة، فالكتابة شرط صحة، وليست مجرد وسيلة للإثبات، حيث يعتبر العقد باطلاً إذا لم يكن مكتوباً.

وقد قررت أغلب التشريعات أن الكتابة ركناً من أركان العقد نظراً لأهمية، وخطورة آثاره، وسعة انتشاره، فاشترطت الكتابة حتى لا يثور حول وجوده، أو مضمونه أي نزاع، واجمع الفقه في فرنسا على أن الكتابة لا تتطلب لتحرير العقد فقط بل تستلزم الكتابة في كل تعديل لاحق على العقد(١) .

وجاء شرط الكتابة في قانون العمل الأردني مطلقاً، فهو يسري على تعديله وملاحقه والانضمام إليه ، ولا يشترط المشرع شكلاً معيناً، أو صيغة معينة لكتابة الاتفاق، وإنما يكفي أن تتضمن وثيقة الاتفاق ما تم التوصل إليه من حلول، أو شروط على أنه توقع من الأطراف المخولين بذلك(٢).

ويمكن أن تتم الكتابة بمعرفة طرفي العقد حيث يقومان بتحرير ما توصلا إليه من نتائج في نهاية مفاوضاتهما، وقد يعهدان بكتابة الاتفاقية إلى طرف ثالث يتفقان عليه، أو متعارف عليه، ويوقعان على العقد بعد أن ينتهي من تحريره.

---

(١) Despax: conventions collectives op cit Note 9, P.249 نقلاً:
البرعي، علاقات العمل الجماعية، ص٢٢٦.

(٢) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص١٧٥.

ويجوز أن يوقع الطرفان اتفاقهما دون أن يضمناه كل شروط التعاقد، ويكتفيا بالإحالة إلى عقد عمل مشترك أخر بشرط أن تكون الإحالة واضحة وصريحة ودالة على اتجاه نية الطرفين لتطبيق أحكام العقد المحال عليه [1].

٢. أن يكون الاتفاق من ثلاث نسخ

وقد نصت المادة ٣٩ من قانون العمل الأردني بأن يكون العقد الجماعي منظماً في ثلاث نسخ أصلية على الأقل، وأن يحتفظ كل فريق بنسخة منه وتودع نسخة لدى مندوب التوفيق –في وزارة العمل- لتسجيلها في سجل خاص ويكون ملزماً من التاريخ المحدد فيه، وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في وزارة العمل، ولعل هدف المشرع من هذا الإجراء تيسير مهمة الرجوع للاتفاق، واثبات مضمونه كلما دعت الحاجة إليه.

٣. الإيداع لدى مندوب التوفيق في وزارة العمل

لم يشترط المشروع الأردني نشر العقد في الجريدة الرسمية، وخالف بذلك المشرع المصري، والمشرع العراقي اللذين اشترطا النشر في الجريدة الرسمية، بحيث لا يكون العقد نافذاً إلا من تاريخ نشره أو من التاريخ المحدد في النشر لتنفيذه في الجريدة الرسمية [2].

إلا أن المشرع الأردني نحا في هذا المجال نحو المشرع الفرنسي الذي أخذ بنظام الإيداع، وقد اصدر وزير العمل تعليمات تسجيل العقود الجماعية، وحدد فيها كيفية تسجيلها، وطريقة الانضمام إليها وكيفية استخراج صور عنها، وإلزام الوزارة بتنظيم سجل خاص لعقود العمل الجماعية، يتضمن نسخة من العقد، وتاريخ توقيعه، وسريان أحكامه، ومدته، وتاريخ تسجيله في السجل، والرقم المتسلسل فيه [3].

---

(١) البرعي ، علاقات العمل الجماعية، ص٢٢٧.

(٢) المادة ١١٥/ب من قانون العمل العراقي . المادة ١٥٨ من قانون العمل المصري .

(٣) أنظر : تعليمات وزير العمل الصادرة بموجب المادة ٤٤ من قانون العمل والمنشورة في الجريدة الرسمية عدد ٤٥٦٨ بتاريخ ٢٠٠٢/١٠/١٦.

١. ٣ آثار عقد العمل الجماعي وجزاء الإخلال به

١. ٣. ١ آثار عقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص

نصت المادة (٤٢) من قانون العمل الأردني على أنه أ: "يكون عقد العمـل الجماعي ملزماً للفئات التالية:-

١. أصحاب العمل، وخلفهم بمن فيهم ورثتهم، والأشخاص الـذين انتقلـت إلـيهم المؤسسة بأي صورة من الصور، أو عند اندماجها بغيرها.

٢. العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة، أو انسحاب النقابة من الاتحاد الذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابـة، أو كانت النقابة عضواً في الاتحاد وقت إبرام العقد.

٣. عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، ولو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة.

٤. العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، ويـرتبط بعقـود عمل فردية مع هذه المؤسسة، وكانت شروط عقودهم أقل فائـدة لهـم مـن الأحكام الواردة في العقد الجماعي.

ب. يعتبر باطلاً كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي، يرد في أي عقد فـردي أبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي، ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال".

من خلال النظر في نص المادة السابقة من قانون العمل الأردني نرى بأن عقد العمل الجماعي يرتب في ذمة كلا الطرفين المتعاقدين التزامات يجب الوفـاء بها طوال مدة العقد، حتى وإن تغير صاحب العمل، فتنتقل هذه الالتزامات لخلفـه بمن فيهم الورثة إذا توفي، أو تنتقل هذه الالتزامات إلى الأشخاص الآخرين الذين آلت إليهم المؤسسة من خلال دمجها بغيرها، أو بيعها، أو بأي طريقة أخرى.

وإذا زالت المنظمة النقابية، أو منظمة أصحاب الأعمال، فأن أحكام الاتفاقية تظل نافذة طوال مدة سريانها في مواجهة صاحب العمـل الجديـد، أو المنظمـة

النقابية الجديدة، أو منظمة أصحاب الأعمال الجديدة، التي حلت محـل المنظمـة المتعاقدة أصلاً[1].

أيضاً إلزام نص المادة السابقة من القانون العمال في أي مؤسـسة عماليـة خاضعة لأحكام عقد العمل الجماعي، حتى وإن كانوا غير متمتعين بصفة العضوية في أي نقابة عمالية، بأحكام العقد الجماعي، فعدم العضوية لا يعفيهم من الالتـزام بأحكام العقد.

كذلك يخضع لأحكام عقد العمل الجماعي العمال المشمولون بأحكامه طوال مدته حتى وإن انسحبوا من عضوية النقابة، وإن كان هذا الانسحاب لبعـضهم، أو لجميعهم فلا فرق في ذلك.

ويلتزم العامل بتنفيذ شروط العمل المقررة في عقد العمل الجماعي حتـى وإن ارتبطوا بعقود عمل فردية، فإذا وقع تعارض بين عقد العمل الجماعي، وعقد العمل الفردي تطبق الشروط الأكثر فائدة للعامل، فلا يجوز للعامل أن يعمل بأجر يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور مثلاً حتى وأن كان هنالك اتفاق بينه، وبـين صاحب العمل على ذلك، فالشرط يعتبر باطلاً كونه أجحف فـي حـق العامـل، وخالف قواعد العمل الجماعية.

فمن المبادئ المهمة التي تسود قانون العمل، مبدأ جواز مخالفة قواعـده إذا كانت المخالفة أصلح للعامل، فقواعده تحمي أحد طرفيه الأضعف، وهـو العامـل ومن ثم فإنه يمكن تقرير مزايا أفضل له، ولا يعد ذلك مخالفة قانونيـة، فالقواعـد الاتفاقية التي ينشئها عقد العمل الجماعي تتعلق بالنظام العام، فهي قواعد آمره تقع في مرتبة أدنى من القوانين، واللوائح العادية، ولكنها تعلو علـى عقـود العمـل الفردية والعادات الاتفاقية، فالعادات تكمل شروط العقد وتأخذ حكمه[2].

فأجاز المشرع من أن تخالف القواعد الاتفاقية القواعد القانونية العاديـة إذا كانت مكملة لإرادة الأطراف، أما إذا كانت القاعدة العادية آمره، فإنـه لا يجـوز

---

(1) نايل، السيد عيد، قانون العمل الجديـد، دار النهـضة العربيـة، القـاهرة، ٢٠٠٤، ص٦٢٠.

(2) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٢٤.

للقاعدة الاتفاقية مخالفتها، ولكن هذه المخالفة جائزة إذا كانت أصلح للعامل إذا لـم يكن في ذلك مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة، أما إذا كانت القاعدة المخالفـة أصلح للعمال، ولكنها تؤثر في الإخلال بالنظام العام، أو الآداب العامة، فأنها تكون عندئذ باطلة[١].

فالقواعد الاتفاقية تطبق على علاقات العمل الفردية بطريقة آمره، ومعنـى ذلك أنه لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية شروطاً مخالفة لهـذه القواعـد، ولكن هذه القواعد تتعلق بالنظام العام الاجتماعي ومن ثم فمن الممكن لعقود العمل الفردية أن تتضمن شروطاً أفضل للعامل مما تتضمنه هذه القواعد مثل زيادة فـي الأجور أو الحوافز أو ما يتعلق بساعات العمل وتخالف بذلك القواعد الاتفاقية.

١. ٣. ٢ آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع

يرتب عقد العمل الجماعي التزامات متبادلة يجب على عماله الالتزام بهـا سواء كانت نقابات عمالية ممثلة للعمال، أو نقابات أصحاب العمل، ويجب مراعاة القواعد المنظمة لعقود العمل الجماعية عند إبرام عقود العمل الفردية الخاصة.

وعقد العمل الجماعي يعد شريعة من تسري عليهم أحكامه ومعنى ذلك عدم جواز نقض هذا العقد، أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو لأسباب يقررها القـانون وكذلك وجوب تنفيذ عقد العمل الجماعي بأمانة، وحسن نية، ومما يعتبـر نقـضاً لأحكام عقد العمل الجماعي، وكذلك تعارضاً مع الأمانة إثارة نزاع جمـاعي، أو القيام بإضراب بقصد تعديل أحكام ذلك العقد[٢].

أما إذا لم يكن القصد من الإضراب، أو النزاع الجماعي تعديل عقد العمـل الجماعي، فإن أيهما لا يعد إخلالاً بشريعة العقد الملزمة.

١. ٣. ٣ آثار عقد العمل الجماعي من حيث الزمان

نصت المادة ٤٠ من قانون العمل الأردني بأن يكون عقد العمل الجمـاعي لمدة معينة أو غير معينة، فهو عقد من العقود المستمرة وبحكم ذلك يمكن أن يعقد

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٢٥.

(٢) العدوي، جلال ؛ سليم، عصام أنور ، قانون العمل، منـشأة المعـارف الإسـكندرية، ١٩٩٥، ص١٣٥.

لمدة محددة أو غير محددة ولكن المشرع أعطى الحق بإنهائه لكـل مـن طرفـي العقد، إذا كان غير محدد المدة ضمن شروط معينة، وهدف المشرع من الـضبط، أو التحديد تتمثل في مراعاة تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وعدم جـواز تثبيت علاقات العمل في ظل أحكام جامدة، قد تصبح غير متوافقـة مـع مـرور الزمن.

١. ٣. ٤ آثار عقد العمل الجماعي من حيث المكان

نصت المادة ٤٣ من قانون العمل الأردني على ما يلي: "للوزير بناء على طلب أي من أصحاب العمل، أو العمال، وبعد إجراء دراسة مناسبة تشتمل النظر في توصيات لجنة يشكلها الوزير من أصحاب العمل، والعمال المعينين أن يقـرر توسيع نطاق شمول أي عقد جماعي مضى على تنفيذه مدة لا تقل عـن شـهرين يسري بجميع شروطه على أصحاب العمل والعمال في قطاع معين أو على فئـة منهم في جميع المناطق، أو في منطقة معينة وتنشر القرارات الصادرة بمقتـضى هذه المادة في الجريدة الرسمية".

يتضح من النص السابق أن عقد العمل الجماعي يتحـدد نطاقـه المكـاني بحسب ما يرد في نص الاتفاق ذاته، فقد يطبق في نطاق مؤسسة معينـة، أو فـي منطقة معينة، أو محافظة، أو على مستوى المملكة، ولكن من حق الـوزير، كمـا ورد في النص السابق، وبناء على طلب أحد طرفي العقد أن يغير فـي الاتفـاق الوارد في العقد.

١. ٣. ٥ جزاء الإخلال بقواعد عقد العمل الجماعي

يجب على أطراف عقد العمل الجماعي احترام أحكامه وتنفيذ ما اتفق عليه وفي حالة الإخلال بها يترتب جزاء غير مباشر، وهو تعديل شروط عقود العمـل الفردية المخالفة لأحكام عقد العمل الجماعي، وجزاء آخر تنفيذي، وهـو تطبيـق أحكام عقد العمل الجماعي ومساءلة من يخالف أحكامه[1].

---

(١) العدوي، قانون العمل، ص١٣٥.

١. الجزاء غير المباشر: وهو ما يتعلق بمخالفة شروط عقود العمل الفردية لأحكام عقد العمل الجماعي، ويترتب على ذلك تعديل العقود الفردية بحيث تحل أحكام عقود العمل الجماعي، مباشرة محل الشروط المخالفة في العقود الفردية، على ألاّ تكون الشروط المخالفة أفضل للعامل، فأحكام عقود العمل الجماعية تقرر للعمال الحد الأدنى من الحقوق، فإذا كانت شروط عقود العمل الفردية تقرر ما يزيد على الحقوق التي قررتها لهم أحكام عقد العمل الجماعي، فعندئذ لا تعد مخالفة لأحكام عقد العمل الجماعي، والفيصل في تحديد ما إذا كانت الشروط التي يتضمنها عقد العمل الفردي أفضل للعامل تقاس بمدى الفائدة التي تعود على العامل، ولا يعود ذلك لتقدير العامل الشخصي بل يجب أن تقدر الفائدة التي تعود عليه تقديراً موضوعياً، ويفسر الشرط بما هو أفضل لمصلحة العامل دائماً، كما يسري الجزاء المترتب على مخالفة شروط عقود العمل الفردية لأحكام عقود العمل الجماعية، سواء كان عقد العمل الفردي المخالف سابقاً، أو لاحقاً على عقد العمل الجماعي[1].

٢. الجزاء المباشر: وهو الإجبار على تطبيق أحكام عقد العمل الجماعي ومعاقبة من يخالفها، فقد أجاز المشرع لكل طرف من أطراف عقد العمل الجماعي أن يطلب من المحكمة المختصة تفسير العقد، أو تنفيذه، أو الحكم بالتعويض جزاء عدم تنفيذه مع العلم بأن النقابة العمالية المختصة تمثل جميع العمال في المشاريع، أو المهن التي يشملها عقد العمل الجماعي، وللنقابات العمالية أن تخاصم بالنيابة عن العمال في جميع ما ينشأ عن عقد العمل الجماعي من حقوق، أو خلافات دون الحاجة إلى توكيل خاص من العمال، فالمشرع أعطى النقابة هذا الحق كون النقابة في مركز أقوى، وأفضل من مركز العامل في مواجهة الإدارة، أو صاحب العمل، إذ يخشى العامل أن يرفع بنفسه –غالباً- الدعوى خوفاً من أن يتعرض لانتقام الإدارة، أو صاحب العمل، فالنقابة تعتبر الممثل القانوني لجميع العمال المنتسبين إليها فحق النقابة في التمثيل القانوني الجماعي للعمال حق مطلق، فيجوز لها أن

(1) العدوي، قانون العمل، ص١٣٦ وما بعدها.

ترفع الدعوى الخاصة بالعامل إذا لحق به ضرر، نيابة عنه ولحسابه، ومن غير الحاجة لتوكيل خاص؛ لأن الوكالة مقررة صراحة في القانون[1].

وقد أجاز المشرع لصاحب العمل أن يرفع دعوى ضد كل من يخالف أحكام العقد، إذا كان ملتزماً به، سواء أكان المخالف نقابة عمال، أو إتحاد نقابات، أو عاملاً، أو صاحب عمل آخر.

وبالرجوع لنصوص قانون العمل الأردني، فإنه لم يتضمن أحكاماً بهذا الشأن، مما يحتم الرجوع لأحكام القانون المدني التي تنص في حالة إخلال أي من طرفي العقد في تنفيذ أي من التزاماته المنصوص عليها في عقد العمل الجماعي يحق للطرف الآخر أن يلجأ إلى المحكمة طالباً التنفيذ العيني أو التعويض مع ملاحظة استقلال المسؤولية بين نقابة أصحاب العمل، وأصحاب العمل الذين هم أعضاء فيها حيث يتحمل كل واحد منهم بصفة شخصية مسؤولية مخالفته، فلا تسأل النقابة عن خطأ صاحب العمل، وكذلك الأمر فيما لو كانت المخالفة صادرة عن النقابة فلا يسأل العضو فيها عن مخالفتها كما أن مخالفة العامل لا تسأل عنها النقابة، بل يتحملها بشكل شخصي[2].

١. ٤ انقضاء عقد العمل الجماعي

ينتهي عقد العمل الجماعي بانتهاء مدته، أو بأحد الأسباب العامة لإنهاء العقود، وقد ينتهي عقد العمل الجماعي لأسباب عارضة، ويترتب على انتهاء العقد الجماعي آثار تتعلق بعلاقات العمل الجماعية التي كان يحكمها أثناء سريانه.

١. ٤. ١ انتهاء عقد العمل الجماعي بانتهاء مدته

من سمات عقد العمل الجماعي أنه عقد مؤقت ذلك أن التنظيم الذي يحويه شديد التأثير بالمتغيرات الاقتصادية فالامتيازات التي يقدمها أصحاب الأعمال في أوقات الرضاء، قد تصبح أعباء ثقيلة أبان فترات الكساد هذا من جهة، ومن جهة

---

(١) العابد، عدنان ، قانون العمل، ١٩٨٠م، الطبعة الأولى، دار المعرفة- بغداد، ص١٢٣.

(٢) لمزيد من التفصيل انظر مراد، قانون العمل ١٩٦٩، ص٦٥٠.

أخرى، فإن ما تقبله النقابات العمالية من شروط في فترة زمنية معينة يصبح قليلاً كلما انتعشت الحياة الاقتصادية، فتسعى النقابات العمالية للحصول على امتيازات من كل زيادة في الإنتاج، ومن هنا فإن المشرع يعمد إلى تأقيت عقد العمل الجماعي من أجل مسايرة التطورات الاقتصادية، فإذا أبد أصبح مثاراً للنزاع بين العمال، وأصحاب الأعمال، ولا يؤدي دوره كوسيلة لتحقيق الأمن الاجتماعي[1].

فيبرم عقد العمل الجماعي، إما لمدة محدودة ينتهي بانتهائها، وإما للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين، وينتهي بانتهائها على أن لا تزيد عن المدة المحددة في حالة عدم تحديد العقد بمدة معينة، فإذا سكت الطرفان عن تحديد المدة، فإن السكوت يفيد بأن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى الأخذ بالحد الأقصى للمدة ما لم يتبين من الظروف أن إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى مدة أقل من المدة القصوى التي حددها المشرع[2].

وبالنسبة للتشريع الأردني فقد نصت المادة ٤٠ من قانون العمل على أن يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة، أو غير معينة، فإذا عقد لمدة معينة، فلا يجوز أن تتجاوز السنتين، وإذا عقد لمدة غير معينة، ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل، فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الأخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء، وتبلغ الوزارة بنسخة من هذا الإشعار.

وتنص المادة ١/٤١ إذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء أجله، أو بإنهائه من قبل أحد الطرفين وفقاً لأحكام المادة ٤٠ من هذا القانون، وكانت هنالك مفاوضات لتجديده، أو تحديد مدته، أو تعديله، فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً".

(١) أبو عمرو، أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥م، ص٢٢١.

(٢) العدوي، قانون العمل، ص١٤٢.

المادة ٤٠/ب "أن انتهاء عقد العمل الجماعي لا يجيز لصاحب العمل المساس بأي صورة من الصور بالحقوق التي اكتسبها العمال الذين كان العقد يشملهم".

١. ٤. ٢ إنهاء عقد العمل الجماعي بالأسباب العامة لإنهاء العقود قبل نهاية مدتها، وهي التقايل والفسخ، واستحالة التنفيذ

مع العلم بأن مثل هذه الأسباب بالنسبة لعقد العمل الجماعي تبدو فروضاً نظرية أكثر منها عملية حيث يصعب القول باستحالة التنفيذ؛ لأن موضوع العقد ليس القيام بعمل يستحيل تنفيذه، وإنما موضوعه تنظيم شروط العمل، وهو ما لا تصدق عليه استحالة التنفيذ بالإضافة إلى ذلك لا يتصور أن يطلب أحد الطرفين فسخ العقد بدلاً من التنفيذ، ولا أن تقضي المحكمة بالفسخ متى طلب منها نظراً لأهميته العقد الذي يعد دستوراً لعقود العمل الفردية، ولا ينتهي العقد كذلك بوفاة صاحب العمل، أو بيع المؤسسة، أو بحل النقابة، إذ يلزم خلفاؤهم في تنفيذ العقد[1].

١. ٤. ٣ الأسباب العرضية لإنهاء عقد العمل الجماعي[2].

حيث تنص المادة ١٦٢ من قانون العمل المصري بأنه "إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن أصبح تنفيذ أحد الطرفين للاتفاقية مرهقاً وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف، والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما".

فإذا لم يتوصل الطرفان إلى اتفاق كان لأي منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم من إتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون".

كما نصت المادة ٩٩ من قانون العمل المصري القديم بأنه لأي من طرفي عقد العمل المشترك أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل متغيرات تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن يكون قد مضى على تنفيذ العقد سنة على الأقل.

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٦٢٥.

(٢) المشرع المصري في قانون العمل الجديد.

يتضح من النص السابق أنه لا بد من توافر شرطين حتى يستطيع أي مـن الطرفين أن يطلب من القضاء الحكم بإنهاء العقد

الشرط الأول: أن يكون قد مضى على تنفيذ العقد سنة على الأقـل، وأراد المشرع من ذلك ضمان استقرار العلاقات التي ينظمها عقد العمل الجماعي.

مع أن هنالك من يعيب على المشرع هذا الشرط، فإذا كان المشرع قد أجاز طلب إنهاء العقد مراعاة للظروف الطارئة التي تبرر إنهاء العقد، فكان الأولى أن يعتد بهذه الظروف وحدها من غير اشتراط المدة الزمنية حتى ولو وقعـت هـذه الظروف فور نفاذ العقد الجماعي [1].

الشرط الثاني: أن تطرأ تغيرات جوهرية على ظـروف العمـل والتغيـر الجوهري، هو الذي ينتج عن اختلال التوازن الاقتصادي للعقد، ويعد مـن قبـل التغير الجوهري أن تحول طريقة الإنتاج في المنشأة من يدوي إلى آلي، ويترتـب على ذلك تغير في الأسس التي قام عليها العقد الجماعي، الذي أبرم قبـل تغيـر طريقة الإنتاج، فيعد هذا التغير جوهرياً؛ لأنه يفقد التوازن بين طرفي العقد، فالعقد الذي أبرم في الطريقة السابقة يصبح مجحفاً بالنسبة للعمال من حيـث احتـساب الأجر، وساعات العمل فيجب إنهاؤه ليعود التوازن من خلال النظر برفع الأجور كما كانت عليه سابقاً.

كما أن قانون العمل المصري تحدث عن الحوادث الاستثنائية العامة التي لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن أصبح تنفيـذ الالتـزام التعاقـدي مرهقاً للمدين، فيهدده بخسارة فادحة، فأعطى المشرع للقاضي الحق في أن يـرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك[2].

(1) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٢٩٩.

(2) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٢٢٩.

الفصل الثاني

منازعات العمل الجماعية

أدت المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، التي طرأت عقب الثورة الصناعية إلى ظهور نوع جديد من المنازعات العمالية، وهو ما يعرف بالمنازعات العمالية الجماعية.

وقد ساعد على ظهور مثل هذه المنازعات تكتل العمال في تجمعات عمالية تسمى النقابات العمالية؛ فوجد العمال في هذه المنظمات ملاذهم الوحيد المدافع عن حقوقهم اتجاه أصحاب الأعمال.

لذا فإن دراستنا لهذا الفصل تهدف إلى التعريف بالمنازعات العمالية الجماعية وتمييزها عن المنازعات الفردية، والأثر المترتب على التفرقة بين النزاعين.

٢. ١ تعريفات النزاع العمالي الجماعي

يتردد تعبير النزاع كمرادف لتعبير الصراع في الأوساط العلمية والسياسية والإدارية على وجه الخصوص ويطلق الكتاب في هذه المجالات تعبير النزاع أحياناً والصراع أحياناً أخرى، لوصف حالة من الاختلاف بين مجموعتين.

وقد انقسم الكتاب في ترجمة كلمة (Conflict) الإنجليزية إلى قسمين، فترجمها القسم الأول إلى نزاع وترجمها الثاني إلى صراع وللتمييز بين المعنيين لا بد من العودة إلى معاجم اللغة العربية[١].

وسنقسم المبحث إلى ثلاثة مطالب المطلب الأول في تعريف النزاع وفي المطلب الثاني تعريف المشرع الأردني للنزاع العمالي الجماعي، ونخصص المطلب الثالث لتعريفات الفقه للنزاعات العمالية الجماعية.

---

(١) طبيشات، نواف نهار، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، ٢٠٠١م.

٢. ١. ١ التعريف اللغوي

أولاً: في اللسان

المنازعة: المجاذبة، والنزاعة والنزاعة والمنزعة: الخصومة، والمنازعة في الخصومة: مجاذبة الحجج فيما تتنازع فيه الخصمان، وقد نازعه منازعةً ونزاعاً: جاذبة في الخصومة.

والتنازع: التخاصم، وتنازع القوم: اختصموا، وبينهم نزاعة أي خصومة في حق وفي الحديث: أنه –صلى الله عليه وسلم- صلى يوماً فلّما سلم من صلاته قال: ما لي أنازع القرآن أي أجاذب في قراءته، وذلك أن بعض المأمومين جهر خلفه منازعة قِراءته فشغله فنهاه عن الجهر بالقراءة في الصلاة خلفه[(١)].

الصرع: الطرح بالأرض وصارعه فَصرعه فهو مصروع وصريع، والجمع صرعى والمصارعة والصراع: معالجتها أيهما يصرع صاحبه، وفي الحديث عن الرسول –عليه السلام-: مثل المؤمن كالخادمة من الزرع يصرعها الريح مرة وتعدلها أخرى أي تميلها، وترميها من جانب إلى جانب[(٢)].

ثانياً: في الوسيط:

تنازع القوم: اختلفوا: ويقال تنازعوا في الشيء: تجاذاوه وتعني المنزعة بفتح الميم وكسرها (المِنزعة) الخصومة.

أما الصراع بمعنى (اصطراع) القوم أي تصارعوا وتصارع الرجلان أي حاول كل منهما أن يصرع الآخر[(٣)].

٢. ١. ٢ تعريف المشرع الأردني

عرف المشرع الأردني في المادة الثانية من قانون العمل المقصود بالنزاع العمالي الجماعي بأنه: "كل خلاف نشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من

---

(١) ابن منظور، لسان العرب، ١٩٩٣م، ط٣، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ص١٠٦.

(٢) ابن منظور، لسان العرب، ص٣٢٦.

(٣) أنيس وغيره، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ص٥١٣.

جهة، وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره، أو يتعلق بظروف العمل وشروطه".

٢. ١. ٣ تعريف الفقه

عرف جانب من الفقه المنازعة العمالية الجماعية، بـالنزاع الـذي تثيـره مجموعة من العمال بصفة جماعية بهدف تحقيـق مـصلحة جماعيـة عامـة أو مشتركة، وليس مصلحة شخصية أو فردية، حتى وإن كانت عمالية[١].

كما عرفت منازعات العمل الجماعية بالخلافات الجماعية، التي تنشأ بـين الإدارة، أو أصحاب العمل وبين العمال، في مشروع أو أكثر، أو علـى مـستوى مهنة أو صناعة أو أكثر حول ما ينتج عن تطبيق قانون العمل، وأنظمته وعقـوده الجماعية والفردية من اختلاف في وجهات النظر[٢].

ويعرف آخرون النزاع الجماعي بالنزاع الذي ينشب بـين رب العمـل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة، وبين مجموع العمال أو فريق منهم سواء أكانوا منظمين نقابياً، أو مجرد مجموعة فعلية من جهـة ثانيـة حـول الحقـوق والامتيازات، التي تمس المصلحة الجماعية الممنوحة لهم قانوناً أو اتفاقاً[٣].

وهنالك من ذهب إلى تعريف النزاع العمالي فقال: يعني النزاع في المصنع الميل إلى التغير والتحول، فهو يتضمن الرغبة والإرادة التي تتبلور وفق ظـروف المصنع في إعادة الوضع المضطرب بين طرفي الإنتاج، العمال وأصحاب العمل إلى حالته الاعتيادية بخلق نظام متوازن في المصنع[٤].

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٢٨٣.

(٢) منصور، شاب توما، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧م، ص٣١٨.

(٣) Jacques piron Dennis: Ledroit des relulons collectivesdu travail en BelgiqueBruxelles. Muisonf. Larcier, 1970, P:99

نقلاً عن عبد اللطيف، خالفي ، الوسائل السلمية، رسالة دكتوراه، جامعة عين شـمس، ١٩٨٧، ص٤٩.

(٤) رؤوف، عدنان، حول علاقات العمل في المـصنع، دار الرشـيد، بغـداد، ١٩٧٩م، ص٢٥٧.

يلاحظ مما سبق بأن النزاع العمالي الجماعي قد يحدث بصدد عقـد عمـل جماعي قائم وقد أخل أحد طرفيه ببعض التزاماته، أو كلها، أو قد يحدث النـزاع حول تفسير العقد إذا كانت عباراته تتضمن لبساً أو غموضاً أو تأويلاً فيفسر كـل طرف العبارة طبقاً لمصالحه مما يؤدي إلى تعارض في المصالح بين طرفي العقد وقد ينشأ النزاع بسبب الظروف الاقتصادية، أو الاجتماعيـة، فتغيـر الظـروف الاقتصادية والاجتماعية غالباً ما يدعو العامل إلى المطالبة بالمزيد مـن الحقـوق خاصة أن صاحب العمل - على الأغلب - ما يعطي العامل الحـد الأدنـى مـن الحقوق، التي كفلها له القانون، والتي يشعر العامل مع تغير الظـروف وتقلباتهـا بأنها غير كافية لتلبية حاجاته ومتطلباته.

٢. ٢ معايير التمييز بين المنازعة العمالية الجماعية وبين المنازعة العماليـة الفردية.

إن علاقة العمل كأية علاقة قانونية تحمل بين ثناياها بـوادر نـزاع قابـل للظهور في أية لحظة، ويمكن أن تترتب عن هذه العلاقة منازعات فرديـة بـين صاحب العمل من جهة، وبين العامل من جهة أخرى بمناسبة تنفيذ عقـد العمـل، ومثال ذلك ما ينشأ من نزاع بسبب اعتراض العامل على وجود خطأ استند إليـه صاحب العمل في إيقاع عقوبة بحقه، أو ينشأ نزاع بين العامل وصـاحب العمـل بسبب مطالبة صاحب العمل العامل بتعويضه عن الضرر الذي تسبب له فيه جراء إنهاء عقد العمل في وقت غير مناسب بهدف الأضرار به، وفي مثل هذه الحالـة نجد أن كل طرف يزعم أنه هو الصائب فنكون في مواجهة منازعة بين طـرفين حول مسألة قانونية، ومثل هذه المنازعة طبقـاً لجميـع التـشريعات، هـي مـن اختصاص القضاء العادي[1].

ولكن من الملاحظ أن علاقات العمل يمكن أن ينتج عنها منازعـات مـن طبيعة أخرى، قد تجمع بين فريق من العمال أو كلهم من ناحية، وبـين صـاحب

---

(١) عبد الطيف، الوسائل السلمية، ص٢٧١.

عمل أو مجموعة أصحاب العمل من ناحية أخرى، وهذا النوع من المنازعات جعل المشرعين يدركون أن الأسلوب القضائي المتبع في حل المنازعة الفردية لا يتلاءم لتسوية المنازعات الجماعية، فوجدوا وسائل وأساليب أخرى تتماشى وطبيعتها.

إن هذه الأساليب الجديدة لحل مثل هذه المنازعة تعمل على إزالة الشحناء والبغضاء من نفوس المتنازعين، وتزرع بديلاً عنها الحب والوفاق، لأنها توفق بين المصالح المتعارضة في جو ودي بعيد عن ساحات القضاء؛ فأوجد المشرع نظام التسوية الودية لمواجهة مثل هذه المنازعات في قالب من الوساطة والتوفيق والتفاوض[1].

وهنالك عدة معايير للتمييز بين المنازعة العمالية الفردية والمنازعة العمالية الجماعية، لا بد من الحديث عنهما قبل الشروع في الحديث عن الوسائل السلمية لفض المنازعات العمالية الجماعية.

٢. ٢. ١ المعيار العضوي:

لقد اشترط هذا المعيار لاعتبار النزاع جماعياً أن يكون أحد طرفيه هو المعبر عن مصالح المجموعة العمالية ذات التنظيم القانوني أو النقابي دون النظر إلى رب العمل، والذي يعتبر ذا أهمية سواء أكان منضماً إلى نقابة أم لا.

وذهب الفقيه فيرير اعتماداً على هذا المعيار إلى القول: "يكفي لكي نكون بصدد منازعة جماعية أن يكون أحد طرفي هذه المنازعة مجموعة منظمة تنظيماً قانونياً"، ولا تكون هذه المجموعة، إلا مجموعة العمال، التي تكون في مواجهة رب العمل[2].

(١) يس، عبد الرازق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، المجلد الأول، الطبعة الأولى، مصر، ١٩٩٢م، ص١٦٥.

(٢) Marcel Feres: "Le caractere et Le role de L arbitrage dans Les differents, collectifs du travail" th Lyon 1942, P:9 et 45ets.
نقلاً عن اللطيف، الوسائل السلمية، ص٢٠.

ومن المبادئ المستقرة في بعض الدول والتي تأخذ بتعدد النقابات أن يكون ممثل العمال في المنازعة الجماعية نقابة عمالية وهي الأكثر تمثيلاً إذا كان يمثلهم أكثر من نقابة عمالية من أجل التضييق من نطاق المنازعات العماليـة الجماعيـة والحد من انتشارها(١).

كما أنه لا يكفي في صفة الجماعة على المنازعة أن يكون التعدد في العمال فقط، بل لا بد من أن يكون الطرف الآخر صاحب عمل، فإذا وقعت منازعة بـين مجموعتين من العمال إحداها غير تابعة لصاحب عمل، فلا يعد مثل هذا منازعـة عمالية جماعية، وهذا ما جاء في قضاء محكمة النقض المصرية حيث قضت بأن: "النزاع بين فريق من العمال، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية على حساب مدة الاشتراك لديها في التأمين مضاعفة عند حساب المعاش أو المكافأة، نـزاع غيـر قائم بين أصحاب الأعمال وعمالهم، ولا يتعلق بشروط العمل، فلا تـسري عليـه أحكام التسوية الودية والتحكيم"(٢).

وهنالك بعض التشريعات، التي تشترط أن يكـون طرفـاً فـي المنازعـة الجماعية تنظيم عمالي نقابي مثل التشريع اللبناني والتشريع النيوزيلاندي(٣).

أما موقف الفقه والقضاء الفرنسيان فإنهما يرفضان عموماً الأخذ بالمعيـار العضوي لتحديد أطراف المنازعة الجماعية ويأخذان بعين الاعتبار حالـة وجـود خلاف بين عدة عمال، ورب عمل، أو أرباب عمل دونما اعتداد في كون هـؤلاء

---

(١) الطوره، عبد القادر، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسـة مقارنـة، ١٩٨٨م، مصر، ص١٤١.

(٢) نقض مصري، ١١ يناير ١٩٨٤م، الطعن رقم ١١٢٣، سنة ٤٧ نقلاً عـن الحنفـي، عبد الحميد عثمان، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، الطبعة الأولـى، مـصر، ١٩٩٥م، ص٧٧.

(٣) المادة الأولى من القانون النيوزيلاندي لسنة ١٩٥٤ الخاص بالتوفيق والتحكـيم فـي منازعات العمل الجماعية والمعدل بالقنون ١٩٥٧ والتـي تـنص علـى أن النـزاع الجماعي هو ذلك النزاع الذي ينشب بين واحد أو أكثر من أرباب الأعمال أو نقابـة لأرباب الأعمال من جهة وبين نقابة أو أكثر للعمال من جهة ثانية.
نقلاً عن عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، ص٢١.

العمال منظمين تحت مظلة هيئه متمتعة بالشخصية المعنوية مثل النقابات المهنية، أو ضمن مجموعات عمالية غير منضمة لنقابات عمالية، فالتجمع العمالي يستطيع أن يحرك إجراءات الحل السلمي لمنازعات العمل الجماعي بغض النظـر عـن انضمامه لنقابة عمالية أم لا[1].

وفي مصر نجد أن المادة ١٦٨ من قانون العمل المصري قـد اشـترطت شرطين لاعتبار المنازعة العمالية جماعية، وهما تعلق المنازعة بمجموعـة مـن العمال وتعلقها بالمصلحة الجماعية دون اشتراط أن تكون مجموعة العمال منظمة إلى نقابة عمالية.

وبالرجوع إلى نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني، التي تم ذكرها سابقاً فأننا لا نجد نصاً صريحاً يمنع العمال الأردنيين غير المنضمين إلـى نقابـة عمالية من أن يكون نزاعهم مع صاحب العمل نزاعاً عمالياً جماعياً فنجد المشرع الأردني قد تأثر بالمشرعين الفرنسي والمصري بهذا الخصوص.

ومن الملاحظ أن مؤتمر العمل الدولي، الذي يعتبر السلطة العليا في هيئـة العمل الدولية المتكون من ممثلي الدول الأعضاء، قد أيد هذا المعيار، فمن المبادئ التي قررها في إحدى توصياته "أنه في حالة عدم وجود نقابة تمثل العمال يجـوز لهم أن ينتخبوا من بينهم من يمثلهم ولا يعتبر أية نقابة للعمال ينـشئها أصـحاب الأعمال، أو وكلاؤهم أو يسيطرون عليها، أو يمولونها منظمة تمثل العمال"[2].

---

(١) Roger Delistins: "Lareslementation juris prudentielle francaise et les conflite du travail" IND.S.N. ferrier 1974. P:22.
Andre Brun: "La Jurisprudence en D.T" tome I. siriey paris 1967. P:678

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٢٥.

(٢) المادة (٢) من توصية العمل الدولية رقم ٩١ لـسنة ١٩٥١ الخاصـة بالاتفاقيـات الجماعية مجموعة توصيات العمل الدولية.

٢. ٢. ٢ المعيار العددي

يسعى المعيار العددي إلى التفريق بين نوعي المنازعة العماليـة الفرديـة والجماعية معتمداً على عدد العمال فالمنازعة الفردية هي المنازعة التـي لا تهـم سوى عامل واحد في مواجهة رب العمل وآثارها مقتصرة على العامل نفسه ولا تتعداه إلى مجموعة العمال، أو العاملين في المؤسسة بينمـا المنازعـة العماليـة الجماعية هي المنازعة التي تقوم بين رب العمل من جانب ومجموع العمـال، أو فئة منهم أو بين رب العمل والنقابة العمالية وإن كان العمال منتمين لنقابة عمالية، أو من خلال ممثلين عنهم متفق عليهم وتكون آثار هذه المنازعة جماعيـة لكافـة العاملين أو غالبيتهم.

ولا يكفي أن تكون المنازعة العمالية منازعة جماعية (تعدد العمال فيهـا) وإنما يجب أن يكون الهدف من أثارة المنازعة تحقيق مصلحة جماعية مـشتركة، وليس مصلحة شخصية أو فردية خاصة فيه أو بمجموعة عمال بصفتهم الفرديـة والمصلحة تكون جماعية إذا كانت تمثل في ذاتها الطابع الجمـاعي ومـن ذلـك المنازعة المتعلقة بالأجور وساعات العمل والإجازات[١].

من التشريعات التي اعتمدت العدد معيـاراً لتحديـد المنازعـة الجماعيـة التشريع الليبي، حيث نص على أنه: "يعتبر النزاع جماعياً إذا وقع بـين صـاحب عمل وعدد من عماله لا يقل عن ٤٠% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المهني بشرط أن لا يقل عدد العمال المتنازعين عن عشرة عمال"[٢].

فالتشريع الليبي اعتمد لتحديد المنازعة العمالية الجماعية شرطين: الـشرط الأول إلاّ تقل نسبة العمال عن ٤٠% من مجموع عمال أو مستخدمي المؤسـسة، والشرط الثاني إلا يقل عدد العمال عن عشرة عمال فـي المؤسـسة، ويجـب أن

---

(١) أبو الليل، إبراهيم الدسوقي، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقـاً للقـانون الكويتي، مجلة الحقوق، السنة الثالثة عشرة، العدد الثالث، ١٩٩٤م، ص٩٣.

(٢) المادة ٢/١٣٨ من قانون العمل الليبي، رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٠م.

يتحقق هذان الشرطان معاً، وإلا فقدت المنازعة صفتها الجماعية واعتبرت منازعة فردية[١].

إلا أن غالبية التشريعات العربية والأجنبية لم تشترط نسبة معينة بل تـرك الأمر للجهات المختصة لتحديد توافر الصفة الجماعية، وفقاً لظروف كل منازعـة وهذا ما وجد في التشريع الفرنسي حيث إن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٣٦ الخاص بالتوفيق والتحكيم وقانونه المعدل لسنة ١٩٣٨ لم يأخذ بالمعيار العددي ولم يحـدد النزاع الجماعي بمجموعة معينة من العمال، وإنما ترك تحديد الطبيعة الجماعيـة للمنازعة لهيئات التوفيق والتحكيم صاحبة الاختصاص إذا كانت المطالب المقدمـة من طرف أقلية في المؤسسة متجاهلة رأي الأغلبية من شـأنها أن تثيـر نزاعـاً جماعياً وبهذا المعنى قال الفقيه ديران "يكون من حق أقلية من العمال مهما كانـت الأغلبية تحريك إجراءات الحل السلمي لمنازعات العمـل الجماعيـة أي اعتبـار مطالبها من شأنها إثارة النزاع الجماعي إذا كانت الأغلبيـة قـد تقاعـست عـن استعمال حقها"[٢].

أما المشرع الفرنسي فلم يحدد نسبة معينة من العمال وترك الأمر لهيئـات التوفيق والتحكيم إلا أن من الفقهاء من يرى ضرورة أن يـشكل العمـال، الـذين يحددون النزاع نسبة معينة من مجموع العمال حتى تعتبر المنازعة منازعة عمل جماعية فلا يكفي أن يكون مثيرو النزاع أقلية؛ لأن الأقليـة بنظـرهم لا يمكنهـا تحريك إجراءات الحل السلمي لمنازعات العمل الجماعية[٣].

ويرى الفقه الفرنسي أن فكرة النزاع العمالي الجمـاعي لا تقتـصر علـى المنازعات التي تثور بين صاحب العمل والعمال وإنما يمكن أن يكـون النـزاع جماعياً إذا كانت هنالك مطالب يتقدم بها مجموعة من العمال ضد مجموعة أخرى من العمال بالرغم من عدم وجود أي من أصحاب الأعمال طرفاً في النزاع، وقـد أيدت هذا الرأي في فرنسا المحكمة العليا للتحكيم حيث حكمت في النزاع الذي نشأ

---

(١) عمر، قانون العمل الليبي، ص٦٣٢.

(٢) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ١٩٨٧م، ص٢٩.

(٣) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل الجماعية، ص٨٤.

بين عدد من المنظمات النقابية بسبب توزيع المقاعد فيما بينها في اللجنة القومية المتساوية الأعضاء واعتبرت إحالة النزاع إلى التحكيم باعتباره نزاعاً جماعياً إحالة صحيحة[(١)].

وبالرجوع لنص المادة ١٦٨ من قانون العمل المصري الجديد نجدها تنص "تسري أحكام هذا الباب الخاص بمنازعات العمل الجماعية على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام الناشئ بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال، وبين جميع عمالهم أو فريق منهم".

فالمشرع المصري أخذ بالمعيار العددي للتفرقة بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية فالمنازعة تكون جماعية إذا وقعت بين صاحب العمل من جانب وبين جميع عماله أو فريق منهم من جانب آخر، ولم يشترط أن يكون هؤلاء العمال منضمين إلى نقابة أم غير منضمين.

وهنالك من يقول بأن النزاع يكون جماعياً إذا شارك جميع عمال المؤسسة أو غالبيتهم أو أغلبية عمال القسم، الذين لهم شأن في النزاع إذا تعددت أقسام المحل قياساً على إجراءات تقديم طلب التوفيق من العمال الذين لا ينتمون إلى منظمة نقابية، فالقانون يشترط توقيع أغلبية العمال على الطلب[(٢)].

وذهب جانب آخر إلى "أن المنازعة الجماعية تعتبر كذلك بغض النظر عن عدد العمال المشتركين فيها طالما أنها تتصل بالعمل أو بشروطه وتتأثر بها المصلحة المشتركة لمجموع العمال أو لفريق منهم"[(٣)].

ويرى بعض الفقهاء أن كلمة فريق الواردة في نص المادة ١٦٨ من قانون العمل المصري يقصد بها أن يكون الطرف في المنازعة عدداً هاماً من العمال وليس شرطاً التقيد بتوافر صفة الأغلبية، ويكفي أن يصل عدد العمال حداً يخشى

---

(١) Sinay, op. cit (53), No. 200, P.428.
C. sup. Arb., 13 mal 1950, Dr. soc., 1950, P.229.
نقلاً عن: الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعي، ص١٤٦.

(٢) مراد، محمد حلمي، قانون العمل، طبعة ١٩٦٩، بند ٦٩٦، ص٦٦٣.

(٣) المليجي، أحمد شوقي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، طبعة ١٩٨٠م، ص٣٢٨.

معه عدم استمرار العمل بالمشروع بانتظام ولا يقاس على الإجـراءات الـشكلية لتقديم طلب التوفيق؛ لأن المقصود بالأغلبية في هذه الإجراءات هو التأكيـد مـن جدية الطلب، وبالنسبة لتقدير درجة الأهمية الكافية لعدد العمـال الـداخلين فـي المنازعة فأمرها متروك للجهة المعروض عليها النزاع[1].

وقد أيدت ذلك محكمة النقض المصرية في أحد قراراتها فلـم تـشترط أن تشكل أغلبية العمال طرفاً في المنازعة - حتى تفصل فيها هيئة التحكـيم - بـل يكفي أن يكون طرفاً فيها عدد كافٍ منهم[2].

وفي التشريع الأردني لم يحدد المشرع نسبة معينة، أو عدداً محـدداً مـن العمال حتى يعتبر النزاع جماعياً، ولم يشترط المشرع أن يكون العمال منـضمين لنقابةٍ عمالية أو غير منضمين، وكذلك بالنسبة لـصاحب العمـل، أو مجموعـة أصحاب الأعمال، فقد حذا المشرع الأردني حذو المشرع المصري فحـدد بـنص المادة ٢ من قانون العمل الأردني موضوع النزاع بأن يكون حول تنظيم عقد عمل جماعي أو تفسيره، أو أن يتعلق بظروف العمل وشروطه دون أن يـذكر نـسبة معينة من العمال..

٢. ٢. ٣ تحديد محل النزاع الجماعي من خلال تحديد مواضعه

إن المنازعات العمالية الفردية، أو الجماعية من البديهي أن ترتبط بالعمـل ولكن لا بد من وجود معايير نميز من خلالها المنازعات العمالية الفرديـة عـن المنازعات العمالية الجماعية وفي سبيل الوصول إلى التمييز الدقيق بين النزاعين سلك المشرعون والفقهاء الكثير من الطرق، واعتمدوا الكثير من الوسـائل مـن ضمنها وسيلة تحديد محل النزاع الجماعي من خلال تحديد وحصر للمواضيع التي تعتبر محلاً للنزاع الجماعي.

وقد وجد صدى لهذا المعيار لدى بعض البرلمانيين الفرنسيين حيـث تقـدم النائب الفرنسي LEMERY باقتراح للجمعية الوطنية الفرنـسية حـول مفهـوم النزاع الجماعي معتمداً على تحديد المواضيع التي تشكل نزاعاً جماعياً، ومن بين

---

(١) العريف، علي ، شرح تشريع العمل في مصر، سنة ١٩٥٤، بند ١٦٤.

(٢) نقض مدني ١٩٧٣/٤/١٤، السيد نايل، قانون العمل الجديد، ص٥٥٤.

هذه المواضيع، المسائل المتعلقة بالأجور والصحة والسلامة داخل المؤسسة وكذلك المسائل المتعلقة بتفسير أو تطبيق للاتفاقيات الجماعية، وقد نادى بذلك بعض الفقه الفرنسي فذهب أحد الفقهاء الفرنسيين إلى القول "بأننا نكون إزاء نزاع جماعي إذا كان هذا النزاع يتعلق بمسألة تتعلق بالقانون الجماعي للعمل، وذلك مثل المنازعات المتعلقة بالأجور وبالاتفاقيات الجماعية وبالحق النقابي والحرية النقابيـة وكـذلك المنازعات المتعلقة بحقوق وامتيازات والتزامات العمال من جهة وأرباب الأعمال من جهة ثانية"(١).

وبالرجوع لنصوص المواد المتعلقة بمنازعات العمل الجماعية في قـوانين العمل الأردنية والمصرية والفرنسية، فأننا لا نجد تحديداً حـصرياً لموضـوعات النزاع العمالي الجماعي، وإنما نجد حديثاً عن ظروف العمل، وشروطه، وتطبيق عقد العمل، وتفسيره، ونجد من الموضوعات التـي عرضـت علـى المحكمـة الصناعية في الأردن الموضوعات التالية: الأجور، تعديل نظام التأمين الـصحي، إنشاء صندوق ادخار، تنفيذ بنود اتفاق عمل جماعي، منح العاملين فـي الـشركة أسعاراً مخفضة للسلع المنتجة من ذات الشركة، تأمين المواصلات، زيـادة مـدة الإجازة السنوية وغيرها(٢).

---

(١) Pierre Andre marmier: "Le droit de negoci ation collective" Th. Lausane 1975, P:95.

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٤٢ وما بعدها.

(٢) الطوره، قواعد التحكيم، ص١٥٠.

حيث أشار الطوره إلى أن هنالك ثلاث قرارات أصدرتها المحكمـة الـصناعية فـي التواريخ التالية ١٩٨٢/٣/٣٠ نقابة العاملين في التعليم الخاص ضد أصحاب المدارس الخاصة، ١٩٨٢/٢/١٨ موظفي بنك كرندليز ضد الإدارة، ١٩٨٥/٥/٧ العاملين فـي شركة مصفاة البترول ضد الإدارة غير منشورة.

وقد أكدت محكمة النقض المصرية في كثير من أحكامها بأن "من اختصاص هيئة التحكيم هو قيام نزاع خاص بالعمل أو بشروطه"(1).

أما فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه، فإنه لا يوجد تعريف أو تحديد لما يعد من شروط العمل أو ظروفه وأقتصر الأمر على إعطاء أمثلة توضح هذا المصطلح.

وهنالك من عرف "شروط العمل" من الناحية القانونية بمجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، سواء كانت هذه القواعد على شكل بنود في عقد عمل فردي أو جماعي أو في شكل نصوص تشريعية أو بنود قرارات تحكيم جماعي تحدد حقوق والتزامات العامل وصاحب العمل(2).

ومن القوانين العربية التي تضمنت أحكاماً قانونية معينة تحت عنوان "ظروف العمل وشروطه" قانون العمل الكويتي(3).

ومن الدراسات التي اهتمت في تحديد موضوعات منازعات العمل الجماعية، الدراسة التي أعدها مكتب العمل العربي حيث تعرضت هذه الدراسة في القسم الثاني منها إلى عدد من الموضوعات تحت عنوان "شروط العمل وظروفه" وهذه الموضوعات هي: الأجور وساعات العمل والإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازة السنوية المدفوعة، وإجازات أخرى مدفوعة الأجر مثل: الإجازات الدينية والقومية والمرضية والسلامة والصحة، والرعاية الاجتماعية(4).

---

(1) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص87 ويشير إلى نقض مصري 27 فبراير 1957، س9، ص154، نقض مصري 18 أبريل 1957، س8، ص426، الطعن رقم 283 لسنة 23ق.

(2) الطوره، قواعد التحكيم، ص153.

(3) قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي، رقم 38 لسنة 1964، المواد من (40-46)، مؤسسة التشريعات العربية.

(4) مكتب العمل سلسلة البحوث والدراسات رقم 2 لعام 1982، اتفاقيات وتوصيات العمل الجماعي خطوة نحو القانون العربي للعمل، إعداد عدنان خليل، ص55-63 وقد أشار الطوره إلى ذلك، ص151.

وبالنظر في المعيار السابق، الذي يعتمد على التفريق بين النزاع العمـالي الفردي، والنزاع العمالي الجماعي بحصر مواضيع النـزاع العمـالي الجمـاعي بشروط العمل وظروفه نستنبط أن هذا المعيار قد قصر عن الوصول إلى مبتغاة، فالواقع يقول إن كلا النزاعين يقعان في مجال واحد، وهو علاقات العمـل التـي يمكن أن يتولد عنها نزاع فردي أو نزاع جماعي من جهة ومن جهة أخرى فإنـه من الصعوبة بمكان حصر المواضيع التي تعتبر محلاً للنزاع الجماعي، حيـث إن مشكلات العمل تتطور بتطور أساليبه وعلاقاته التي تتطـور بتطـور المجتمـع ونمائه.

لذا لا بد من البحث عن معيار آخر يساعد في تحديد مفهوم النزاع العمالي الجماعي، ويتماشى مع تطور المجتمع وتقدمه.

٢. ٢. ٤: ارتباط النزاع الجماعي بالمصلحة الجماعية المشتركة

إن النزاع العمالي الجماعي يفترض بداهة وجود مجموعـة مـن العمـال تجمعهم مصلحة مشتركة تتعلق بموضوع النزاع تجعل هؤلاء العمـال يـساندون بعضهم البعض على الوقوف في وجه صاحب العمل، ولكن ما المصلحة المشتركة بين العمال، التي تلعب دوراً كبيراً في التفرقة بين النزاع العمالي الفردي والنزاع العمالي الجماعي، فالمصلحة الجماعية غير المصلحة الفردية للعامل حتى وإن كان عضواً في نقابة عمالية، أو اتحاد للعمال فقد يتخذ صاحب العمل إجراءات تأديبية تتعلق بعامل واحد وتؤثر في مصلحته الشخصية، ولكنها لا تمس بقية العمال، فلا يترتب عنها نزاعاً عمالياً جماعياً كون مصلحة العمال الآخرين لم تتأثر.

وبما أنه لا يوجد تعريف من قبل المشرعين للمصلحة الجماعية المـشتركة فإن المحكمة العليا للتحكيم في فرنسا قد تعرضت لتحديد مفهوم المصلحة الجماعية في بعض قراراتها، فذهبت إلى القول بأن النـزاع يمـس بالمـصلحة الجماعيـة

المشتركة للعمال إذا كان "الحل الذي تتمخض عنه إجراءات الحل السلمي لهذا النزاع يهم المركز القانوني الفردي لجميع العمال، أو على الأقل لفئة منهم"(١).

وقد تأثر الفقه الفرنسي بقرارات المحكمة العليا للتحكيم المتعلقة بالمصلحة الجماعية حيث يقول: البعض منه أن المنازعة قد تكون فردية أو متعلقة بعدد قليل من عمال المحل ولكنها تمس عن طريق غير مباشر بقية عمال المحل فتعتبر جماعية، ومثال ذلك أن يفصل أحد العمال بسبب نشاطه النقابي فننظر إلى المنازعة على أنها فردية وخاصة بالعامل المفصول، ولكنها توجب اهتمام جميع العمال؛ لأنها تتعلق بحق كل واحد منهم في مزاولة نشاطه النقابي فمست بشكل غير مباشر بمصلحة جماعية تهم جميع العمال أو فئة منهم"(٢).

أما في مصر فقد انقسم الفقهاء حول تصنيف المنازعة بالجماعية أو بالفردية إلى اتجاهين:-

أما الاتجاه الأول فاعتبر المنازعة فردية إذا كان مثيرها عاملاً واحداً، وتخرج بذلك عن نطاق اختصاص هيئات التحكيم، وأن سكوت المشرع عن ذكر المنازعات الفردية المؤثرة بالمصلحة المشتركة كان الهدف منه عدم توسيع اختصاص هيئات التحكيم، تخفيفاً عنها(٣).

أما الاتجاه الثاني فإنه يرى بأن النزاع العمالي يعد جماعياً حتى ولو آثاره عامل واحد ما دام يؤثر في مصلحة مشتركة لجميع العاملين أو لعدد كبير منهم، وقد استند أصحاب هذا الاتجاه إلى القول بأن المشرع يهدف إلى التوسيع من اختصاصات هيئات التوفيق والتحكيم(٤).

---

(١) Sentences arbitrales de la C.S.A.N. 508 du 5 Aout 1938 et No63, du13 Juin 1938, in Recueil methodiquedes decisions de la C. S. A. op. cit, P24.

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٤٧.

(٢) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص٩٢.

(٣) العريف، شرح تشريع العمل، ص٢٨٧.

(٤) نايل، قانون العمل الجديد، ص٥٥٤.

وهنالك قرار لهيئة التحكيم المصرية، وقد أخذت بمعيار المصلحة الجماعية أو المشتركة حيث تقول "جماعية النزاع شرط أساسي وجوهري لاختصاص الهيئة بنظره، وهذه الجماعية يتعين تحقيقها شكلاً وموضوعاً، فمن حيث الشكل يتعين أن يتعلق النزاع بفريق من العمال على الأقل إن لم يكن جميعهم غير معنيين بأسمائهم وأشخاصهم، وإنما بصفاتهم المتعلقة بشغلهم لوظيفة معينة أو توافر شروط معينـة فيهم ومن حيث الموضوع يجب أن يكون النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر في المـصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال، ولهذا الفريق المنازع منهم"[١].

وفي القانون الأردني فأننا لم نجد إشارة من المشرع إلى المصلحة الجماعية أو تصريح بها، ولكن نص المادة الثانية من قانون العمل قد اشترط تعدد العمـال، وهذا يعني أننا نكون أمام منازعة جماعية إذا ثار نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم وتعلقت هذه المنازعة بالحقوق الجماعية للعمال أو بمصلحتهم المشتركة، وهنالك عدة قرارات للمحكمة الصناعية اعتبرت النزاع نزاعاً عماليـاً جماعياً يمس مجموع العمال ويؤثر في مصلحتهم ومن هذه القرارات قرار رقـم ٩٥/٧ حيث قررت في هذا النزاع أن "ساعات العمل لدى البنوك هي ست ساعات وأن أي ساعات عمل زيادة عن ذلك تُعد بمثابة عمل إضافي، ويدفع الأجر عنـه حسبما هو مقرر في قانون العمل المعمول به"[٢].

وبناء على ما سبق دراسته من معايير تسمح بالتفرقة بين النزاع الفـردي والنزاع الجماعي يتضح أنه لا بد من توافر العنصرين الشخصي والموضوعي في النزاع حتى يعد نزاعاً عمالياً جماعياً، فالنزاع الجماعي هو نزاع ينشب بـين رب عمل أو مجموعة من أرباب الأعمال من جهة وبين العمال جميعهم، أو فريق منهم منظمين تنظيماً نقابياً أو غير منظمين ويهدف إلى تحقيـق مـصلحة جماعيـة أو مشتركة لهم.

---

(١) هيئة تحكيم القاهرة ١١/أبريل/١٩٧٠ نـزاع رقـم ١٤/١٩٧٠ البـسيوني، حـسن، السلاوي، سمير، قضاء العمل، دار الثقافة الجديدة، ١٩٩٢م، ص٣٦٢، قاعـدة ١١، بند ١٧٦.

(٢) مجلة نقابة المحامين لعام ١٩٩٦، ص٢٤٥٥.

٢. ٣ أثر التفرقة بين النزاع العمالي الجماعي والنزاع العمالي الفردي

يترتب آثار هامة على التفرقة بين النزاع العمالي الجماعي والنزاع العمالي الفردي فتبرز أهمية التفرقة بينهما في تحديد دقيق لمفهـوم النـزاع الجمـاعي، بالإضافة إلى تحديد اختصاص كل من القضاء العادي واختصاص هيئات التسوية السلمية وهيئات التحكيم، حيث تختص هيئات التسوية السلمية وهيئـات التحكـيم بفض المنازعات العمالية الجماعية في حـين يخـتص القـضاء العـادي بفـض المنازعات العمالية الفردية.

إذ جعل النظر في المنازعات العمالية الجماعية من اختـصاص منـدوب التوفيق ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية، بينما نظر النزاع العمالي الفردي بقي من اختصاص المحاكم العادية وهذا ما أخذت به الغالبية العظمى من التـشريعات العمالية العالمية.

وفي فرنسا فإن الفقه في عمومه ظل متمسكاً بالاتجاه العام الذي عبر عنـه الشارع الفرنسي في القوانين المتعاقبة، والخاصة بالتحكيم والتوفيق حيث أفاد بأن منازعات العمل الفردية هي من اختصاص القضاء العادي في حين أن المنازعات الجماعية - وكيفما كان موضوعها - هـي مـن اختـصاص هيئـات التوفيـق والتحكيم[١]

أما في مصر فإنه يوجد خلاف فقهي فيما إذا كانت التسوية الودية والتحكيم هي المختصة دون غيرها بنظر المنازعات الجماعية المتعلقة بالعمل أو بـشروطه أو أن للقضاء العادي أن يفصل فيما يرفع إليه من هذه المنازعات، فذهب الأسـتاذ فكري فهيم إلى القول بأنه: إذا نشأ نزاع جماعي بين صاحب المحـل وعمالـه أو فريق منهم فإن الاختصاص يخرج عن ولاية القضاء العادي ليدخل في اختصاص الهيئات التي نص عليها القانون رقم ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ واستندوا في ذلك إلى ما استقر عليه القضاء في ظل القانون الملغي رقم ١ لسنة ١٩٤٨ الخاص بـالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل، والذي ذهب إلى أن المنازعـات العماليـة نوعـان

---

(١) Andre Btun-Henry Calland: D.T. Tomell. 1978. P:545.

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٥٢.

فردية وجماعية، فالمنازعات الفردية هي الخاصة بعامل أو بعض العمال وتتناول حقاً يدعيه أحد الطرفين مستنداً إلى شروط التعاقد أو القانون، والفصل في مثـل هذه المنازعات الفردية يدخل ضمن اختصاص القضاء العادي أمـا المنازعـات الجماعية فالأصل أن يتم تسويتها باتفاق ودي بين الطرفين، فـإن أخفقـت هـذه الوسيلة وجب تدخل السلطات الإدارية المختصة لحسم النزاع عن طريق التوفيق، فإن لم ينجح يتم اللجوء إلى طريق التحكيم وذهب جانب آخر من الفقه كما يقـول الأستاذ فكري فهيم إلى أنه يجوز حل المنازعات الجماعية باللجوء إلـى القـضاء العادي على اعتبار أنه صاحب الاختصاص العام، وقد استند في ذلك إلى القانون المنظم للقضاء حيث ينص القانون على اختصاص المحاكم بالفـصل فـي جميـع المنازعات سواء المدنية منها أو التجارية وفي جميع الجرائم إلا ما استثنى بـنص خاص[1].

على أن المشرع المصري لم يفرق بين المنازعات العماليـة الاقتـصادية والمنازعات العمالية القانونية فجعل الاختصاص بنظرهما معاً لهيئـات التـسوية الودية والتحكيم، فهيئات التحكيم تفصل في المنازعات ذات الصفة القانونية، وهي المنازعات التي تثور بسبب تطبيق أو تفسير لنصوص القانون، أو العقد الجماعي أو للائحة العمل فإذا ثارت منازعة جماعية حول تفسير نص في لائحة العمل، أو بند في العقد الجماعي تعين على هيئة التحكيم الفصل فيه وفقاً للقواعد العامة فـي تفسير العقود وتخضع في تفسيرها لرقابة محكمة النقض، أمـا المنازعـات ذات الصفة الاقتصادية، والتي تتعلق بالأجور أو بالامتيازات الاجتماعية وتهدف إلـى تغيير الوضع القانوني القائم فتفصل فيها هيئة التحكيم أيضاً استناداً إلـى أحكـام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادئ العدالة"[2].

ويؤكد هذا الرأي اتجاه محكمة النقض المصرية حيث ذهبت إلى القول بأن "المنازعات الخاضعة للتوفيق والتحكيم تشمل كل نزاع مهما كانت صـفته سـواء

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية لحل منازعات العمل، ص٥٤ وما بعدها.

(2) زكي، محمود جمال الدين ، قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعـة جامعـة القـاهرة، ١٩٨٣م، ص٨٣٨.

كان ناشئاً عن خلاف في تطبيق، أو تأويل قانون، أو لائحة، أو حكم قـضائي، أو غير ذلك من أسباب المنازعات الاقتصادية التي لا تستند لنص القانون"[1].

وحتى يعرض النزاع على هيئات التوفيق والتحكيم يجب أن يحتفظ بطبيعته الجماعية في جميع مراحل النزاع، فإذا فقد هذه الطبيعة في أي مرحلة من مراحل سير الإجراءات فحينئذ يمتنع نظره أمام هيئات التسوية السلمية بسبب فقده لهـذه الخاصية ولا يبقى على المعنيين بالنزاع إلا أن يتقدموا إلى الجهـات المختـصة بطلباتهم كأفراد متخاصمين دون أن يكون لهم الحق برفع نزاعهم أمـام هيئـات التسوية السلمية أو هيئات التحكيم[2].

(1) الهواري، عصمت، قضاء النقض في منازعـات العمـل والتأمينـات الاجتماعيـة، ص٣٣١ محكمة النقض الطعن رقم ٣٦٦ جلسة ١٩٦٣/١١/١٥.

(2) بدوي، زكي، شرح تشريع العمل في مصر، دار الفكـر العربـي، القـاهرة ١٩٥٣، ص١٥٨.

الفصل الثالث

الوسائل القسرية لحل منازعات العمل الجماعية

- الإضراب والإغلاق -

تعتبر منازعات العمل أحدى المظاهر المميزة للمجتمعات المعاصرة خاصة بعد التقدم الكبير في المجال الاقتصادي والصناعي بشكل عام، ولو كان الأصل التوافق في العلاقة بين طرفي الإنتاج من عمال، وأرباب عمل من أجل الازدهار والتقدم في المجال الصناعي إلاّ أن هذا التوافق لا يمكن تصوره بشكل دائم فتعارض المصالح بين طرفي الإنتاج يفرض مثل هذا الخلاف ويفرض كذلك سرعة إيجاد الحل المناسب قبل استفحاله وعادةً ما يلجأ إلى الوسائل السلمية لحل المنازعات العمالية الجماعية من مفاوضات وتوفيق وتحكيم فإذا فشلت مثل هذه الوسائل يلجأ إلى الوسائل القسرية من إضراب وإغلاق فهما وسيلتان فعالتان لحل المنازعات العمالية الجماعية.

٣. ١ الإضراب

يعود الأصل التاريخي للإضراب إلى مكان بالعاصمة الفرنسية باريس يسمى (Place desreve) يقع بجانب دار البلدية بالمدينة، وكان العمال العاطلون عن العمل يجتمعون فيه بحثاً عن العمل، ومن هنا ولد مصطلح الإضراب، وبدأ الناس يتداولونه للدلالة على الوسيلة، التي يلجأ إليها العمال للضغط على صاحب العمل حتى يستجيب لمطالبهم، وقد أورد المشرع الفرنسي هذا المصطلح عند تنظيمه لعلاقات العمل الجماعية حتى أصبح مصطلحاً قانونياً خاصاً بالقانون الفرنسي ومن ثم بالتشريعات التي تأثرت به[1].

(1) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٣٨.

٣. ١. ١ تعريف الإضراب

لقد تطرق الفقهاء إلى تحديد معنى الإضراب، فكانت هنالك عدة تعاريف إلاّ أن مضمونها واحد، وإن اختلفت لفظاً فقد عرف الإضراب بأنه الوقف الجماعي المقصود للعمل بسبب نزاع عمالي جماعي متعلق بالعمل(١).

كما عرفه فقيه آخر بأنه "امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً، لتحقيق مطالب مهنية"(٢).

والإضراب عبارة عن رفض العمل الجماعي من قبل العمال تعبيراً عن عدم الاستجابة لطلباتهم من قبل أصحاب الأعمال(٣).

والإضراب هو التوقف الجماعي المنظم للعمال عن العمل المتفق على القيام به في عقود العمل، التي تربطهم بأرباب الأعمال بقصد إكراههم على قبول مطالبهم في الموضوع محل النزاع(٤).

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية في العديد من قراراتها الإضراب بأنه "التوقف المدبر عن العمل بهدف الدفاع عن مطالب مهنية محددة يرفض رب العمل تحقيقها"(٥).

وهنالك من ذهب إلى تعريف الإضراب بالقول: "الإضراب ليس عملاً إيجابياً بل هو امتناع يقصد به وقف سير العمل في المصنع، فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأسماله خلال

---

(١) منصور، شرح قانون العمل، ص٢٩٩؛ وانظر كذلك العريف، شرح تشريع العمل، ص٢٧١ وكذلك شبيرو وسافاتيه، ص١٨٠.

(٢) زكي، محمود جمال الدين ، قانون العمل، ص٨٠٤.

(٣) زويلف، مهدي وآخرون، إدارة العلاقات الصناعية، مطبعة دار ضيف، عمان، ١٩٩٤م، ص١٠٦.

(٤) عبدالله، فتحي عبد الرحيم ، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٧١م، ص٢٧٤.

(٥) نقض اجتماعي فرنسي سنة ١٩٦٨، النشرة المدنية ٧، عدد٣٥، ص٣٠ نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٨٥.

فترة الإضراب، وقد يؤدي أحياناً إلى أفساد ما لديه من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف الأمر الذي يكبد صاحب العمل الخسائر الكثيرة ويحمله على التساهل مع عماله وإجابة مطالبهم"[1].

وقد ذهب الدكتور سليمان الطماوي إلى تعريف الإضراب "بأنه اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"[2].

وبالرجوع لنصوص قانون العمل الأردني الجديد، فإن المشرع لم يضع تعريفاً للإضراب إلا أنه وجد له تعريفاً بالقانون الملغي حيث عرفته المادة (٢/٩٠) "بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي" وسيأتي الحديث عن موقف المشرع الأردني من الإضراب لاحقاً.

وباستعراض التعاريف السابقة للإضراب فإننا نرى بأنها تدور حول توقف جماعي من قبل العمال، أو غالبيتهم عن العمل، بهدف تلبية مطالبهم، فالإضراب يهدف إلى الضغط على أصحاب الأعمال من أجل الاستجابة لمطالب العمال وعادة ما تدعوا له النقابات العمالية، أو من يمثل العمال في المصنع أو غيره في أماكن عملهم.

٣. ١. ٢ عناصر الإضراب المادية

التوقف عن العمل

يعتبر التوقف عن العمل العنصر المادي للإضراب، ويتمثل في انقطاع العمال عن الذهاب لمكان عملهم، أو عدم تنفيذ العمل المطلوب منهم القيام به التزاماً بنص القانون أو بموجب العقد، أو اللائحة الداخلية، أما إذا امتنع العمال عن أداء عمل غير ملزمين بأدائه مثل العمل الإضافي، فلا يعتبر مثل هذا الامتناع إضراباً عن العمل ولا يعد من قبيل الإضراب التوقف عن العمل برضا صاحب

---

(١) مراد، قانون العمل، ص٤١٧.

(٢) الطماوي، سليمان ، مبادئ القانون الإداري، نظرية المرافق وعمال الإدارة العامة، ١٩٧٣م، ص١٧٧.

العمل أو التوقف عن العمل في الأوقات، التي جرت العادة أن يتوقف فيها العمال عن العمل مثل أيام العطل[١].

وتعتبر الصورة العادية للتوقف عن العمل، بالتوقف الكامل، والامتناع عن الذهاب إلى مكانه لمدة قد تطول عدة أيام أو شهور، ويهدف التوقف عن العمل إلى الضغط الحقيقي من العمال على أصحاب العمل لتلبية مطالبهم، ويجب أن يوصف هذا التوقف بالإضراب، أو يفهم منه أن العمال في حالة إضراب[٢].

ومن أشكال الإضراب الأخرى ما يسمى بالإضراب الدوري ويعني توقف العمل في أحد أقسام المنشأة مع استمرارية العمل في بـاقي الأقـسام ومـن ثـم استمرار العمل في القسم الأول، وتوقف في الأقسام الأخرى بالتناوب مما يـؤدي إلى اضطراب سير العمل في المنشأة[٣].

ومن صور الإضراب أيضاً الإضراب القصير المتكرر: ويتمثل هذا النوع من الإضراب في امتناع العمال عن القيام بالعمل المطلوب منهم لفترات قـصيرة ومتكررة ثم يعودوا للعمل، وهكذا فالعمال يتواجدون بمكان عملهم ويقومون بأداء العمل المطلوب ولكن على فترات متقطعة ودون التـأثير علـى زملائهـم غيـر المضربين عن العمل؛ لأن من الممكن أن يضرب جزء من العمال مع استمرارية بقية العمال بعملهم[٤].

وقد يكون الإضراب مفاجئاً بمعنى أن يتوقف العمل فجأة دون إعلان مسبق عن الإضراب أو أخطار صاحب العمل بذلك[٥].

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٥٠.

(٢) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٨٦.

(٣) العجوز، ناهد، الحماية الجنائية للحقوق العمالية، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الأولى، ١٩٩٦م، ص١٨٠.

(٤) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٦١.

(٥) العجوز، الحماية الجنائية، ص١٨٠.

ويلاحظ أن هنالك صوراً أخرى للتوقف عن العمل اختلف الفقه والقضاء الفرنسيين حول ما إذا كانت تعد اضرابات مشروعة أم غير مشروعة ومن بين هذه الصور ما يلي:-

أولاً: الإضراب الجزئي غير الصريح

وهو أن يتفق العمال على الإضراب، ولكن بدلاً من تنفيذه بشكله الاعتيادي الصريح، وهو التوقف عن العمل يلجأون إلى الاستمرار في العمل بصورة بطيئة مما يقلل من الإنتاج من جهة، ويكون الإتقان سيئاً من جهة أخرى مما يلحق الضرر بصاحب العمل، وقد سمي هذا النوع من الإضراب بالقطارة إشارة إلى تقطير السوائل، أو قطارة العيون؛ لأن أداء العمل يكون بطيئاً، والهدف منه إرغام صاحب العمل على التفاهم مع العمال، وتلبية مطالبهم ومثال على ذلك الإضراب ما اتفق عليه سائقو سيارات شركة ترام القاهرة في سنة ١٩٥٠ حيث اتفقوا على القيادة ببطء حتى تقل عدد الدورات فيعمل السائق ست دورات يومياً بدلاً من ثمان دورات(١).

وعند الرجوع إلى تعاريف الإضراب السابقة فإننا نرى بأن هذا النوع من الإضراب لا يتوافق معها حيث لا يوجد توقف عن العمل، وإنما إبطاء في العمل دون وقفه وهذا الإبطاء لا يشكل إضراباً بالمفهوم المتعارف عليه للإضراب.

إلا أن الفقه والقضاء الفرنسيين قد اختلفا حول اعتبار هذا النوع من الإبطاء في العمل إضراباً أم لا.

فذهب فريق من الفقهاء إلى اعتبار الإبطاء في العمل لا يشكل إضراباً بل عملاً غير مشروع، فالإضراب يقتضي ترك العمل وليس الإبطاء هذا من جهة، ومن جهة أخرى؛ فإن العمال في الإضراب لا يتقاضون أجراً عن مدة الإضراب التي توقفوا بها عن العمل بينما في هذا النوع من الإبطاء في العمل يقبض العمال أجورهم دون تحمل أية مخاطر ويتضرر صاحب العمل وحده(٢).

---

(١) العريف، شرح تشريع العمل، ص٢٧٣.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٥١.

وذهب فريق آخر إلى اعتبار الإضراب بالقطارة نوع من أنواع الإضراب العادي بطريقة غير مباشرة فليس هناك اختلاف بين الوقف الكامل للعمـل لمـدة ساعة في اليوم وبين الإبطاء في العمل الذي يؤدي في النهاية إلى فقد ساعة عمل، وقالوا كذلك بأن العمال يتحملون مخاطر الإضراب بالقطارة بحيث تقل أجـورهم بالتناسب مع خفض الإنتاج [(١)].

وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بأحد أحكامها بالرأي الأول حيث ذهبت بحكم لها "أنه لا يوجد توقف عن العمل في حالة تنفيذ العمل ببطء" وقـررت فـي صيغة أخرى أنه "إذا كان الإضراب يسمح للعامل بوقف عقد عمله دون إنهائـه، فإنه لا يسمح له بتنفيذ عمله بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في عقد عمله، أو ما هو متبع في المهنة المحصلة"[(٢)].

فالإضراب بالصورة السابقة يتعارض مع حسن النية والأمانـة والـشرف وفيه غش وخداع، فالعامل يقبض أجرة ويقل إنتاجه، بالإضافة إلى أنه تعديل مـن جانب واحد في كمية الإنتاج المتفق عليه بالعقد صراحة أم ضمناً، والمتفق عليـه أن كل تعديل في العقد من جانب واحد يكون باطلاً ومبرراً للفسخ مع التعـويض، والقاعدة المتعارف عليها في تنفيذ العقود أن يكون تنفيذها بحسن نية، فالإضـراب بالقطارة وسيلة غير مشروعة بعكس الإضراب الصريح فهو مشروع ما لم يمنعه القانون والإضراب الصريح يحرم العمال من تقاضي أجـورهم مـدة الإضـراب ويحرم صاحب العمل من استغلال محله مدة الإضراب، مما يؤدي إلـى اهتمـام الطرفين بإنهاء هذه الخسارة المشتركة باللجوء إلى سرعة التسوية، حفاظاً علـى المصالح المشتركة[(٣)].

ثانياً: الإضراب مع احتلال أماكن العمل

قد يقترن الإضراب باحتلال أماكن العمل ويسمى في مثـل هـذه الحالـة بالاعتصام، ويهدف العمال من وراء الاعتصام إلى حرمان صاحب العمـل مـن

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٥٢.

(٢) المرجع نفسه، ص٦٥٢ وما بعدها.

(٣) العريف، شرح تشريع العمل، ص٢٧٤.

تشغيل العمال غير المضربين وتعين عمال جدد مكانهم ليقوموا بالعمل، ويعتبر الاعتصام إضراباً، ولكن الخلاف يثور حول احتلال مكان العمل ومدى مشروعيته[1].

لقد انقسم الفقهاء إلى فريقين حول مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل من عدم مشروعيته:

الفريق الأول: ذهب أصحاب هذا الرأي إلى عدم مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل؛ لأن الإضراب إذا كان مشروعاً بذاته فإن ممارسة هذا الحق يجب إلاّ تمس بالحقوق المشروعة الأخرى المعترف بها لصاحب العمل من جهة وللعمال غير المضربين من جهة أخرى، فالإضراب مع احتلال أماكن العمل يمس بحق ملكية صاحب العمل لمشروعه ويمنعه هذا التصرف من ممارسة سلطته على مشروعه، والتي منحت له من خلال حق الملكية، وكذلك يمس بحرية العمال غير المضربين، ويمنعهم من حقهم في العمل مع رغبتهم وقدرتهم عليه، وعليه فلا بد من طرد العمال المضربين وإخلائهم من مكان العمل[2].

الفريق الثاني: يرى أصحاب هذا الرأي بأن احتلال أماكن العمل أمر مشروع كونه يعبر عن حق العمال بالإضراب والاستيلاء على مكان العمل ويعتبر وسيلة ضغط أقوى من وسيلة الامتناع عن أداء العمل فقط، ولا يرى أصحاب هذا الرأي اعتداء على حقوق صاحب العمل، أو العمال غير المضربين لعدم وجود نية السيطرة على المشروع، والاستيلاء عليه، ولا يعتبر منع العمال غير المضربين من أداء عملهم اعتداء على حريتهم في العمل، بل نتيجة طبيعية لممارسة حق الإضراب[3].

وبالنظر إلى آراء الفريقين نجد أن حجة الفريق الأول هي الأقرب للمشروعية والمنطق القانوني، فالإضراب مع احتلال أماكن العمل يمس بحق الملكية بالنسبة لصاحب العمل، ويمنعه من ممارسة سلطاته على ملكه، كما يمس

---

(1) منصور، شرح قانون العمل، صفحة ٣٠٢.

(2) نايل، قانون العمل الجديد، ص٣٦٢.

(3) المرجع نفسه، ص٣٦٣.

بحرية العمال غير المضربين من خلال منعهم من أداء العمل لذا يعتبر مثل هـذا النوع من الإضراب إضراباً غير مشروع، وفيه اعتداء على حقوق الآخرين.

ثالثاً: الإضراب التضامني أو التعاطفي

الإضراب التضامني هو إعلان مجموعة من العمال الإضراب عن العمـل تضامناً مع عمال آخرين لم يستجب رب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية، فيتضامن العمال مع بعضهم البعض لتشكيل قوة ضاغطة عليه حتى يكون أكثـر اسـتجابة لمطالبهم(١).

ويعتبر الإضراب التضامني مشروعاً إذا كان في خدمة فئة من العمال في المؤسسة الواحدة فتصرف رب العمل المشكو منه مؤشراً على ما قد يفعله مع بقية العمال في المستقبل.

إما إذا كان تضامن العمال في المؤسسة مع مؤسسة أخـرى لاتمـت لهـم بصلة فيعد إضراباً غير مشروع، إلا إذا كانت هنالك مصلحة مهنية مشتركة تجمع فيما بينهم، أما إذا كان يهدف إلى تحقيق مطالب سياسية وغير مهنية فيخرج عـن مشروعيته؛ لأنه تجرد من هدفه المهني(٢).

ويلاحظ بأن الإضراب المشروع، هو الذي يهدف إلى تحقيق مصالح مهنية للعمال، فإذا خرج عن هدفه المهني دخل في دائرة اللامشروعية والمعاقب عليهـا قانوناً.

٣. ١. ٣ الإضراب السياسي

يقصد بالإضراب السياسي توقف العمال عن القيام بأداء العمل المطلـوب منهم بهدف الضغط على السلطات العامة أو الحكومات لتحقيق مطالـب سياسـية

---

(١) القيسي، عصام يوسف، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار عـشتار، بيـروت، ١٩٩٧م، ص٥٠١.

(٢) المرجع نفسه، ص٥٠٢.

معينة أو منعها من تحقيق أهداف سياسية أخرى، وقد يكون هدفه تأييد أو معارضة لموقف سياسي خارجي أو داخلي اتخذته الحكومة[1].

إن الإضراب السياسي يختلف من نواح عـدة عـن الإضـراب المهنـي، فالإضراب السياسي لا يمارس ضد صاحب العمل من أجل تحقيق مطالب عمالية مهنية بل يوجه ضد الدولة أو الحكومة لاتخاذ موقف سياسـي أو الامتنـاع عـن موقف سياسي معين، ويتمثل الإضراب السياسي في صورة احتجاج أو اعتـراض على سياسات الحكومة، أو الدولة دون أن يقترن بتقديم برنامج سياسي جديد وعلى العكس من ذلك الإضراب العمالي المهني فالاحتجاج يوجه فيه ضد صاحب العمل لتلبية مطالب عمالية محددة مثل زيادة الأجور أو تقليل ساعات العمل بالإضـافة إلى ما سبق، فإن المضرب السياسي يتصرف بصفته مواطناً في الدولة لا عـاملاً فيها، وهذا على عكس الإضراب العمالي المهني الذي يتصرف فيه العامل بوصفه عاملاً فقط يهدف لتحقيق مطالب عمالية مهنية[2].

مدى مشروعية الإضراب السياسي

لقد اختلف الفقه الفرنسي حول مدى مشروعية الإضراب الـسياسي إلـى اتجاهين[3]:-

الاتجاه الأول:

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الإضراب السياسي يتداخل مـع الإضـراب المهني حتى أنه يصعب التمييز بين النوعين لعدم وجود نص في القانون الفرنسي يدين الإضراب السياسي، فمقدمة الدستور الفرنسي جاء النص فيها مطلقـاً علـى الإضراب، دون التمييز بين ما هو سياسي وما هو مهني، وكذلك نـص القـانون الفرنسي لعام ١٩٥٠ على أن الإضراب يوقف العقد فيما عدا حالة وجـود خطـأ

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٦٧ وأشار إلى عبد المحسن، عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل ١٩٩٢، ص١٤٥.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٦٢.

(٣) انظر في تفصيل ذلك: نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٦٤ وما بعدها وكذلك زكـي، قانون العمل، ص٨٠٧ وما بعدها.

جسيم من العامل، فالإضراب السياسي مشروعاً في القانون الفرنـسي علـى رأي أصحاب هذا الاتجاه.

الاتجاه الثاني:

وذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الإضـراب الـسياسي يختلـف عـن الإضراب المهني، فالعامل المضرب سلوكه غير مشروع كونه يستخدم أسلوباً لـم ينص عليه دستورياً، ويعترض عن قرارات سبق وأن اتخذتها الحكومـة تطبيقـاً لقوانين دستورية، يضاف إلى ذلك بأن الإضراب السياسي الذي تنظمـه النقابـة يتعارض مع مبدأ التزام النقابة بالحياد السياسي، فوظيفة النقابة مهنياً وليس سياسياً فهذا النوع من الإضراب يخرج النقابة عن حدود اختصاصها، التي حددها المشرع كذلك فإن الإضراب السياسي يؤدي إلى الأضرار الجسيمة بمصالح صاحب العمل لعدم قدرته على تحقيق مطالب العمال السياسية.

صور الإضراب السياسي

أولاً: الإضرابات السياسية الخالصة

يهدف العمال من وراء هذا الإضراب إلى تحقيق مطالب سياسية خالـصة، ولا علاقة لمصلحة العمال المهنية في هذا النوع من الإضراب، ومثال ذلـك مـا حدث في فرنسا عندما قررت النقابات المهنية الإضراب ضد انضمام فرنسا لحلف الأطلنطي(١).

ثانياً: الإضرابات المختلطة (السياسية والمهنية)

ويتحقق هذا النوع من الإضرابات عندما تختلط الأهداف السياسية بالأهداف المهنية للعمال، إلا أن محكمة النقض الفرنسية قد أخذت بالغرض الأساسـي مـن الإضراب، فإن كان هدفه الأساسي يتعلق بتحسين ظروف العمال فإنه يعد مهنيـاً أما إذا كان الهدف منه تحقيق مطلب سياسي كان الإضراب سياسياً(٢).

---

(١) زكي، قانون العمل، ص٨٠٧.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٦٥.

ثالثاً: الإضرابات السياسية المختلطة (الاقتصادية والسياسية)

ويحدث هذا النوع من الإضرابات كمحاولة من العمال للضغط على الحكومات لتعديل سياستها الاقتصادية بهدف تحقيق مزيج من المطالب السياسية والاقتصادية، ومثال ذلك الإضراب الذي حدث في فرنسا عام ١٩٣٨م للاحتجاج على السياسة الاقتصادية المطبقة في البلاد، وكذلك إضراب عام ١٩٥٣م ضد المراسيم الاقتصادية التي صدرت آنذاك[١].

إن الإضراب المشروع هو الإضراب المهني، الذي يهدف إلى حماية وتحقيق مصلحة عمالية، مثل تحسين ظروف العمال المهنية، وزيادة الأجور التي يتقاضوها، أما إذا كان الإضراب يهدف إلى تحقيق مطالب غير مهنية فيخرج عن المشروعية التي أباحها القانون ويصبح مجرماً.

٣. ١. ٤ عناصر الإضراب المعنوية

يعتبر التوقف عن العمل بشكل جماعي العنصر المادي للإضراب، ولا بد من وجود عناصر أخرى حتى يتحقق معنى الإضراب ومن هذه العناصر العنصر المعنوي، والمتمثل في نية الإضراب، وتدبيره، وأن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب مهنية.

نية الإضراب

يقصد بنية الإضراب اتجاه قصد العمال إلى مخالفة شروط عقد العمل من خلال الامتناع الجماعي عن تنفيذ العمل المطلوب منهم والملتزمين به تجاه صاحب العمل، مع عدم رضا صاحب العمل عن هذا الامتناع، وأن يكون العمل الممتنع عن أدائه ملزماً للعمال بمقتضى عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل والمتفق عليها مسبقاً[٢].

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية ص٣٦٩ وأشار إلى ذلك عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، ص١٥١.

(٢) البكري، محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، بدون دار نشر، سنة ١٩٨٦م، ص٧٣٥.

فامتناع العمال عن أداء العمل لاعتقادهم أنه غير ملزم لهم أو لاعتقادهم بأن أيام الامتناع عن العمل هي أيام إجازة فلا يعد ذلك من قبيل الإضراب لعدم انصراف نية العمال إلى التوقف عن العمل فلا بد أن يكون التوقف الجماعي عن العمل مقصوداً[1].

ولا يعد العمال في حالة إضراب إذا كان امتناعهم عن العمل يعود لسبب القوة القاهرة أو كان التوقف برضا صاحب العمل صراحة أو ضمناً، ففي مثل هذه الحالات يكون التوقف عن العمل خارجاً عن إرادة العمال، ولم تتجه نيتهم له، فنيتهم في الإضراب التوقف عن العمل بقصد الأضرار بصاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية[2].

تدبير الإضراب

يقصد بتدبير الإضراب ألاّ يكون التوقف الجماعي عن القيام بالعمل مجرد تزامن لحالات امتناع فردية لأسباب متباينة بل يجب أن يكون العمال مبتغين من التوقف الجماعي تحقيق غرض مشترك وبناء عليه يكون مدبراً في الحالتين التاليتين[3].

أولاً: الاتفاق السابق على الإضراب[4]

ويقصد بذلك الاتفاق فيما بين العمال على القيام بالإضراب قبل إعلانه عن طريق التصويت أو غيره من الوسائل الأخرى فيما بينهم، وغالباً تتولى المنظمة النقابية العمالية عملية تنظيم الإضراب، والإعداد له وطرق تنفيذه، وزمان مدته مع الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي لا يتطلب وجود المنظمة النقابية العمالية طرفاً في الإضراب إلا في حالة الإضراب في المرافق العامة الذي يستلزم إعلان سابق

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٥٠.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٥٨.

(٣) المرجع نفسه، ص٦٥٩.

(٤) لمزيد من التفصيل حول الاتفاق السابق والاتفاق اللاحق على الإضراب انظر: أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٥٢ وما بعدها كذلك نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٥٩ وما بعدها.

عنه من خلال النقابة المختصة، وقد جاء ذلك في نص القـانون رقـم ١٣ لـسنة ١٩٦٣م.

ثانياً: الاتفاق اللاحق

ويتحقق بتلاقي نوايا العمال على الإضراب دون اتفاق سابق فيمـا بيـنهم فيكون توقف كل عامل من العمال المضربين عن العمل للسبب ذاته الـذي جعـل العمال أو غالبيتهم تتوقف عن العمل دون اتفاق مسبق فيما بينهم، أما إذا كان سبب توقف العمال عن العمل مختلفاً لكل عامل عن الآخر، فلا نكون أمـام إضـراب، ومثال ذلك أن يتوقف عامل عن العمل ظناً منه أنه يوم عطلة وتوقف عامل آخـر في نفس الوقت عن أداء العمل معتقداً أن صاحب العمل أراد ذلك، وتوقف عامـل ثالث معتقداً أن المشروع سيخفض عدد عماله، ففي جميع الحـالات الـسابقة قـد تزامن التوقف عن العمل في نفس الوقت، ولكن النية والهدف قد تغيرا ففي مثـل هذه الحالات لا تُعد إضراباً وعلى القاضي أن يتحقق من توافر عنصر الإضراب من خلال البحث في كل حالة على حده، فإذا وجد أن ما حدث من توقـف عـن العمل لا يعدو أن يكون تزامناً بسيطاً في التوقف أو الامتناع عن العمل فلا يتحقق الإضراب، أما إذا كانت إرادة كل عامل قد ارتبطت مع إرادة العمـال الآخـرين، فأننا في مثل هذه الحالة نكون أمام توقف عن العمل يقصد منه الإضراب.

المطالب المهنية

ومعنى ذلك أن يكون الباعث على الإضراب تحقيق مطالب مهنية قد رفض صاحب العمل تلبيتها سابقاً للعمال، أما إذا امتنع العمال بطريقة جماعية عن العمل دون أن يكون لهم مطالب مهنية يهدفون إلى تحقيقها فلا يكون هنالـك إضـراب ومثال ذلك أن يمتنع العمال عن أداء العمل من أجل مـشاهدة مبـاراة هامـة أو المشاركة في موكب أحد المسؤولين الذي يمر بجوار عملهـم، ففـي مثـل هـذه الحالات لا يمثل التوقف عن العمل إضراباً[1].

(1) العجوز، الحماية الجنائية، ص١٨٥.

على أن الفقه قد انقسم إلى اتجاهين في تحديد مفهوم المطالب المهنية اتجاه يأخذ بمفهوم موسع للمطالب المهنية واتجاه آخر يأخذ بالمفهوم الضيق لها(١).

أولاً: المفهوم الموسع للمطالب المهنية

تحدد المطالب المهنية وفقاً لهذا الاتجاه بكل ما يتعلق بمصالح العمال من قانونية واقتصادية ومهنية، ومهما كان مصدرها سواء كان قانوناً، أو عقداً، أو لائحة فحق الإضراب كما يقول أنصار هذا الرأي قد جاء مطلقاً، ولم يقصره على مطالب مهنية محددة كما أن حصر الإضراب بالمطالب المهنية يفقده فاعليته في مواجهة تعنت صاحب العمل، بالإضافة إلى ما سبق، فإن الأخذ بالمفهوم الموسع للمطالب المهنية يجعل الإضراب يشتمل على العديد من صور التوقف عن العمل، ويترتب على الأخذ بهذا المفهوم أن أي توقف عن العمل يعد إضراباً مشروعاً وإن لم يكن الهدف منه مهنياً.

ثانياً: المفهوم الضيق للمطالب المهنية

يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى ضرورة تحديد المطالب المهنية من خلال الشروط الخاصة بعقد العمل الفردي الذي يربط العامل بصاحب العمل فمبرر الإضراب هو عدم تنفيذ صاحب العمل لهذه الشروط، وأي توقف عن العمل خارج الهدف المهني يعد إضراباً غير مشروع(٢).

٣. ١. ٥ الآثار المترتبة على الإضراب

إذا كان الإضراب حقاً من حقوق العمال في معظم دول العالم يلجأون إليه من أجل الضغط على أصحاب الأعمال لتحسين شروط، وظروف العمل، وتحقيق بعض المكاسب المهنية، إلاّ أنه قد يؤثر سلباً على الاقتصاد الوطني بل وتتعدى آثاره السلبية إلى العمال أنفسهم بحرمانهم من أجورهم فترة التوقف عن العمل تبعاً لتوقف عقد العمل

---

(١) Cass.soc., 4 – 07 – 1972: Droit social 1974, P:55.
نقلاً عن: أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٥٦.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٣٣.

* مع ملاحظة أنه قد تم مناقشة ذلك الموضوع عند الحديث عن الإضراب السياسي والتضامني ولا داعٍ لتكرار ما سبق ذكره.

خلال فترة الإضراب خاصة وأن العامل يعتمد وبشكل أساسي في معيشته على ما يتقاضاه من أجر من صاحب العمل، ولذا سيتم الحديث عن أثر الإضراب بالنسبة لعقد العمل وأثره على العمال غير المضربين عن العمل وأثره بالنسبة للأجر.

أثر الإضراب بالنسبة لعقد العمل

اختلفت الآراء حول أثر الإضراب على عقد العمل، فهناك من يرى بأن الإضراب يؤدي إلى فسخ عقد العمل، وهنالك من يرى بأنه موقف له.

ففي فرنسا كان القضاء يعتبر الإضراب سبباً كافياً لفسخ عقد العمل، فالعامل المضرب يعتبر إضرابه بمثابة إعلان منه بفسخ عقد العمل، ويحق لصاحب العمل عدم قبوله في العمل عند انتهاء الإضراب، ويستطيع أن يعين خلفاً له دون أن يؤدي أية تعويضات لذلك العامل، وقد عبر عن هذا الرأي الفقيه الفرنسي "Paul Augier" فذهب إلى القول بأن العامل الذي يضرب عن العمل ينهي بإضرابه عقد عمله بل وأجاز أن يدفع العامل المضرب تعويضاً لصاحب العمل بسبب الإنهاء الذي يعتبر تعسفياً من جانبه [1].

إلا أن الرأي السابق كان منتقداً من الفقه الفرنسي عموماً والذي يرى أن الإضراب لا ينهي عقد العمل؛ لأن في ذلك تعارضاً مع إرادة العمال الذين تنصرف إرادتهم إلى التوقف عن العمل من أجل تلبية مطالبهم المهنية وتحسين ظروف عملهم على أن يعودوا له بعد انتهاء الإضراب، وهذا ما يؤيده الواقع فالعامل متمسك بعقد العمل يسعى من إضرابه للضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبه المهنية[2].

وقد أخذ على التحليل السابق أنه يخلط بين وجود العقد وبين تنفيذه وكذلك بين إنهاء العقد وتعليقه وبناء على ذلك فإن الفقيه "Josserand" يرى بأن الحل يكمن في التفرقة بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع فإذا كان

---

(1) Paul Augier: "Arbitrage et surarbitrage dans Les conflits collectifs dutravail" Th Paris 1938. P: 59.

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٠٢.

(2) العابد، قانون العمل، ص٢١٢.

الإضراب مشروعاً فلا أثر له على عقد العمل، أما إذا كان غير مشروع فأنـه لا ينهي عقد العمل وإنما يعطي صاحب العمل سبباً لفسخ العقـد الموقـوف بـسبب الإضراب[1].

ومن خلال الانتقادات التي وجهت للقضاء الفرنسي باعتبـاره الإضـراب منهياً لعقد العمل اضطر إلى تغيير موقفه بقرار من المحكمة العليا للتحكيم حيـث قضت في سنة ١٩٣٩ بأن الإضراب لا يعبر عن إرادة العمـال الـصريحة، ولا الضمنية، حيث جاء في حكمها "أنه ومع غياب التعبير عـن الإرادة صـراحة أو ضمناً، والذي يدل على ترك العامل للعمل نهائياً، فإن الإضراب لا يـؤدي إلـى إنهاء عقود العمل"[2].

لقد أخذت المحاكم الفرنسية في معظمها برأي المحكمـة العليـا للتحكـيم خصوصاً بعد أن كرس حق الإضراب دستورياً في فرنسا عندما صدر دستور عام ١٩٤٦، الذي نص على أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين المنظمة لـه، إلا أن المحكمة العليا للتحكيم قد قررت أن لصاحب العمل الحق في ممارسة سلطة التأديب على العامل عن خطئه أثناء الإضراب ولا يمكن فصله إلا في حالة الخطأ الجسيم مع مراقبة المحكمة للتناسب بين الخطأ الذي وقع فيه العامل والجزاء الذي أوقعه صاحب العمل عليه، فالمحكمة تراقب تناسب الجزاء التأديبي مع الخطأ الذي وقع من العامل[3] لذلك لا بد من الوقوف على مفهوم الخطأ الجسيم الـذي يبـرر إنهاء عقد العمل

لم يحدد المشرع الفرنسي مفهوم الخطأ الجسيم إلا أن بعض الفقه ذهب إلى اعتباره موجوداً في حالة المشاركة في إضراب غير مشروع، أو عنـدما يـصدر تصرف فردي خاطئ حتى ولو كان الإضراب مشروعاً، ويعتبر من قبل الخطـأ الجسيم الذي يعطي الحق لصاحب العمل في إنهاء العلاقة القانونية مـع العامـل

---

(١) Josserand. A: "Droit civil" tomell. 1938, P: 617
نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٠٤.

(٢) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٩٠.

(٣) المرجع نفسه، ص٦٩٢.

المضرب تلك الأفعال الماسة بحرية العمل، والمصحوبة بالعنف، ورفض العامـل المضرب المشاركة في العمليات الضرورية لضمان سلامة الأشخاص، أو تحطيم محتويات المؤسسة وهذه الأفعال جاءت على سبيل المثال بمرسـوم أحـد وزراء العمل الفرنسي لعام ١٩٥٠ فقد خول المرسوم المذكور السلطات القضائية السلطة الكاملة في تحديد ما يمكن اعتباره خطأ جسيماً ومن هذه الأفعال تلك الماسة بحرية العمل والمصحوبة بالعنف أو تحطيم مواد المؤسسة أو مخزونها(١).

وقد عرف بعضهم الآخر الخطأ الجسيم: "أنه عدم إدراك ما كان علـى أي أحد أن يدركه"(٢).

على أن ما يقع من خطأ جسيم من قبل العامل لا يترتب عليه فصله بقـوة القانون، ولكن يمكن لصاحب العمل أن يتخذ ذلك سبباً مشروعاً لفـصل العامـل المضرب، فإذا لم تر المحكمة المختصة في الخطأ الذي أسند إلى العامل الجسامة المطلوبة، فإن ذلك لا يعطي مبرراً لصاحب العمل بفصله وإلا اعتبر فصله تعسفياً يوجب التعويض(٣).

أولاً: أثر الإضراب على عقد العمل في مصر

بالرجوع لنصوص قانون العمل المصري الجديد نجـد أن المـواد ١٩٢-١٩٥ قد تحدثت عن الإضراب، وتنظيم أحكامه، فقد نصت المادة ١٩٢ علـى أن للعمال الحق في الإضراب السلبي دفاعاً عن مصالحهم المهنية، وتحسين ظروفهم الاقتصادية كما نصت المادة ١٩٥ من قانون العمل الجديد على أنه يترتب علـى الإضراب المنصوص عليه في المادة ١٩٢ سالفة الذكر من القانون ذاته اعتبـار مدة الإضراب إجازة للعامل بدون أجر.

---

(١) M. Boitel: "Lafaute lourde du greviste" in Rev droit ouvrier No 4, 1958, P: 84.

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٠٧.

(٢) عامر، حسين، التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود، الطبعة الأولـى، مطبعـة مصر، سنة ١٩٦٠م، ص٣٢٢.

(٣) عامر، التعسف في استعمال الحقوق، ص٣٢٣.

فقانون العمل المصري الجديد اعتبر فترة إضراب العامل إجازة بدون أجر، إذا كان الإضراب وفقاً للضوابط والإجراءات المحددة في نص المادة ١٩٢ من القانون، وهذا يعني أن الإضراب يوقف عقد العمل، ولا ينهيه.

أ. القضاء المصري فقد اعتبر الإضراب موقفاً لعقد العمل، إذا كانت نية العمال المضربين بارزة في تمسكهم بعلاقة العمل، وأن الهدف من الإضراب وسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية، فصاحب العمل ملزم بإعادة العامل المضرب إلى عمله بعد انتهاء فترة الإضراب، وإلا اعتبر عدم إرجاعه لعمله فصلاً تعسفياً غير جائز إلا إذا اقترن الإضراب بخطأ جسيم[1].

وحق الإضراب حق مقيد بعدم التعسف في استعماله، ومن صور التعسف إلاّ يكون للإضراب مبرراً سوى الرغبة في تعطيل العمل لفترة طويلة، وأن يستمر امتناع العامل عن أداء العمل على الرغم من الاتفاق بين صاحب العمل ونقابة العمال[2].

فالإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل إذا كان غير مجرم جنائياً وعدم التعسف في استعماله مثل إطالة مدته دون أي مبرر وإلاّ يسبب خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل أو يصحبه اعتداء عليه، أو على منشئته، وقد صدر عن القضاء المصري حكماً يؤيد مبدأ وقف عقد العمل، وليس إنهائه هو الحكم الذي صدر عن محكمة شمال القاهرة الكلية في ١٩٧٣/١١/١٢[3].

ب. **وبالنسبة للفقه المصري فقد أنقسم إلى اتجاهين:-**

الاتجاه الأول: يرى أنصار هذا الاتجاه أن الإضراب المشروع الذي لا يمثل خطأ جسيماً ولم يقترن بالتعسف من جانب العمال يوقف عقد العمل ولا ينهيه، مع ضرورة التعرف على نية العمال المضربين للتأكد أن اتجهت لوقف عقد العمل مدة

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، صفحة ٣٧٢.

(٢) العمروسي، أنور، قضاء العمال، الطبعة الثانية، ١٩٨١، ص٥١٧.

(٣) نايل، قانون العمل الجديد، ص٦٩٧.

الإضراب دون أن تتجه إلى إنهاء العقد، فالفسخ يستوجب اتجاه نية العمال صراحة إلى إنهاء العقد[1].

على أن بعض الفقهاء من أصحاب هذا الاتجاه يرى في حالـة الإضـراب غير المشروع التي يقع فيها العامل بخطأ جسيم لا ينتهي عقد العمل تلقائياً، فلا بد من أحظار العامل مسبقاً في حالة العقود غير المحددة المدة، ولا يكون الفـسخ إلا عن طريق القضاء في حالة العقد محدد المدة[2].

الاتجاه الثاني: يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أنه في حالة عدم تـدخل المـشرع بتنظيم ممارسة حق الإضراب بنصوص قانونية تحدد آثاره على عقود العمل ففي مثل هذه الحالة يجب تطبيق المبادئ العامة للقانون المدني وعلى ذلك يجب التمييز بين ثلاثة أنواع من الإضرابات.

النوع الأول: الإضراب الذي يقصد منه إجبار صاحب العمل علـى تنفيـذ التزاماته مهما كان مصدرها، فهذا النوع من الإضراب يعد دفعـاً بعـدم التنفيـذ استناداً لنص المادة ١٦١ من القانون المدني المصري[3].

النوع الثـاني: الإضراب الذي يقصد منه تعديل عقد العمل، فهذا النوع من الإضراب ينهي عقد العمل؛ لأن إرادة العمال الصريحة قد اتجهت إلى إنهائه فـإذا أرادوا العودة للعمل لا بد من إبرام عقد عمل جديد مع صاحب العمل، فالإضراب الذي يهدف إلى تعديل عقد العمل القائم يعتبر إنهاء له[4].

النوع الثالث: وهو الإضراب الذي هدفه غير مرتبط بعقـد العمـل فهـذا الإضراب يوقف عقد العمل؛ لأن نية العمال قائمة على إبقاء عقد العمل مع عـدم تنفيذه فترة الإضراب بغية الضغط على صاحب العمل بتنفيذ مطالبهم، علـى أنـه يحق لصاحب العمل المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضـرر لعـدم التنفيـذ، أو

---

(١) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٧٣.

(٢) لمزيد من التفصيل انظر: زكي، قانون العمل، ص٨١٣.

(٣) نايل، قانون العمل الجديد، ص٧٠٠.

(٤) المرجع نفسه، ص٧٠١.

اللجوء للقضاء للمطالبة بفسخ العقد، أو يعلم العمال بفسخ العقد دون اللجوء للقضاء إذا كان الخطأ جسيماً، وواضحاً[1].

ونؤيد الرأي القائل بأن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل إذا كان مشروعاً، ويهدف إلى تلبية مطالب العمال المهنية، وتحسين أوضاعهم المعيشية والذي يهتم بنية العمال وإرادتهم تجاه عقد العمل في إنهائه أو إيقافه، فهو يتماشى مع تعريف الإضراب واحتوائه لعناصره المادية والمعنوية.

أثر الإضراب بالنسبة للعمال غير المضربين

يلاحظ في كثير من الأحيان أن الإضراب لا يؤدي إلى توقف كل العمال عن العمل وخاصة في الدول ذات التعدد النقابي، فقد تدعو نقابة عمالية عمالها إلى الإضراب في مؤسسة ما، ولا يحظى بقبول نقابة أخرى في المؤسسة نفسها فتكون المؤسسة أمام صنفين من العمال صنف مضرب عن العمل، وصنف آخر مستمر في عمله فعقود العمل مستمرة بالنسبة للعمال غير المضربين يتقاضى العمال أجرهم كاملاً ولكن المشكلة تثور في حالة العمال الذين يرغبون بالعمل ولكنهم لا يستطيعون بسبب الإضراب، فما مدى التزام صاحب العمل بأداء أجور هؤلاء العمال من عدمه، ولتوضيح ذلك لا بد من استعراض رأي المشرعين الفرنسي، والمصري حول المسألة.

في فرنسا: إن الإضراب في فرنسا لا يعفي صاحب العمل من التزاماته القانونية في مواجهة العمال غير المضربين، فصاحب العمل ملزم بدفع أجرة العامل غير المضرب إلا إذا استطاع أن يثبت أن الإضراب يشكل قوة قاهرة يعجز معها من تنفيذ التزاماته.

فالعامل حينما يضع نفسه بتصرف صاحب العمل يستحق المقابل، وقد يكون هذا المقابل ليس أجراً بمعنى كلمة أجر، وإنما تعويضاً عن الأجر فعندما يضع العامل غير المضرب نفسه تحت تصرف صاحب العمل ففي هذه الحالة يستحق تعويضاً عن الأجر[2].

---

(1) نايل، قانون العمل الجديد، ص٧٠١.

(2) المرجع نفسه، ص٧٠٢.

على أن القضاء الفرنسي لا يعتبر الإضراب بذاته بمثابة قوة قاهرة يتمسك بهما صاحب العمل ليتحلل من التزاماته تجاه الغير، وفي هذا المجال ذهبت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية إلى القول: "إذا اقتصر رب العمل الذي أحتل المضربون أماكن العمل في مؤسسته على تقديم شكاية بشأن هذا الاحتلال إلى السلطة القضائية، دون أن يطلب تدابير خاصة رامية إلى الحصول على إفراغ الأماكن المحتلة، فإنه لا يمكن إعفاؤه من التزاماته نحو عماله غير المضربين؛ لأنه لا يمكنه أن يثبت وجود صعوبة يستحيل التغلب عليها، ومن شأنها أن تؤلف قوة قاهرة"(١).

وفي وقتنا الحاضر بات الإضراب تقليداً في البلدان المتحضرة ويمكن أن يحدث في أي لحظة، فصفات القوة القاهرة نادراً ما تتوافر في الإضراب لذا فمن الصعوبة اعتباره قوة قاهرة في علاقات العمل الجماعية(٢).

ولا بد من توضيح شروط القوة القاهرة في الإضراب التي تجعل صاحب العمل يتحلل من التزاماته تجاه غيره، وعدم التزامه بدفع أجرة العامل غير المضرب إذا لم يستطيع تنفيذ العمل.

٣. ١. ٦ شروط القوة القاهرة الواجب توافرها في الإضراب حتى يعفى صاحب العمل من مسؤوليته التعاقدية

حتى يعد الإضراب قوة قاهرة لا بد من توافر الشروط التالية وهي: ألاّ يكون متوقعاً، وغير ممكن الدفع، وأن يكون خارجياً، وأن تكون استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل مطلقة.

١. عدم التوقع

حتى يعد الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من المسؤولية تجاه الغير يشترط أن يكون غير متوقعاً، أما إذا كان متوقعاً، فإن صاحب العمل يستطيع الاحتياط لمواجهته من خلال مضاعفة إنتاجه مثلاً إلا أنه في الواقع من النادر أن يكون الإضراب غير متوقع حتى وأن كان مفاجئاً فغالباً ما يسبقه مفاوضات، فإذا

(١) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١١٥.

(٢) القيسي، قانون العمل اللبناني، ص٥٠٨.

فشلت فإنها قد تؤدي إلى وقوعه كما أن النقابات العمالية كثيراً ما تعلن عن موعد الإضراب أو تجبر على الإعلان عن موعده بنص القانون.

ولقد ذهب بعضهم إلى وجوب بحث توقع الإضراب من عدمه وذلك عند إبرام العقد فإذا لم يكن متوقعاً عند إبرام العقد وأصبح متوقعاً أثناء تنفيذه فيجب بحث مسألة القدرة على تجنب نتائجه من عدمه، فهذا يعني أن شرط عدم التوقع يتوافر إذا كان الإضراب غير متوقع بالنسبة لصاحب العمل عند إبرام العقد مع عملائه، أما إذا كان توقع الإضراب من المتعاقد مع صاحب العمل عند إبرام العقد فإن صاحب العمل يعفى من المسؤولية؛ لأن الإضراب في مثل هذه الحالة لا يعد خطأً عائداً لصاحب العمل(١).

٢. عدم قدرة صاحب العمل على تجنب الإضراب أو منع استمراره

ومعنى هذا ألا يكون صاحب العمل قادراً على منع الإضراب، أو وقفه فإذا استطاع أن يثبت ذلك؛ فإن الإضراب في هذه الحالة يعتبر قوة قاهرة وسبباً في إعفائه من التزاماته تجاه الغير(٢).

أما إن كان بمقدور صاحب العمل منع الإضراب وعدم الاستمرار فيه أو كان قد وعد عماله بمزايا مهنية قادراً على تلبيتها فلا يشكل الإضراب هنا قوة قاهرة، مع العلم بأن الإضراب السياسي أو التضامني، يمكن أن يشكل لصاحب العمل قوة قاهرة لعدم استطاعته رد مثل هذا الإضراب، وقد قضي بهذا المعنى بأنه: "حالة حصول العمال على مطالبهم الشخصية من صاحب العمل وبالرغم من ذلك استمروا في الإضراب تضامناً مع عمال آخرين فإنه يكون من المستحيل على صاحب العمل التغلب على النزاع، أو التخفيف منه كذلك يمكن توافر هذا الشرط إذا كان الإضراب عاماً، أو كانت مطالب العمال تتمثل في تعديل شروط العمل المحددة عن طريق السلطة العامة وليس لصاحب العمل أي قدرة على تحقيقها"(٣).

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٧١٠.

(٢) عمر، محمد عبد الخالق، قانون العمل الليبي، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، ١٩٩٧م، ص٧٦٤.

(٣) نايل، قانون العمل الجديد، ص٧١٠.

٣. الصيغة الخارجية في الإضراب

وحتى يعد الإضراب قوة قاهرة تعفى صاحب العمل من التزاماته يجب ألاّ يرجع إلى خطأ صاحب العمل، أو لفعله، فإذا كان سبب الإضراب يعود لتعسف صاحب العمل، أو إخلاله بشروط العمل والتزاماته تجاه العمال، فلا يعد الإضراب قوة قاهرة، وسبباً في إعفاء صاحب العمل من التزاماته تجاه عماله علاوة على ذلك يجب أن يكون الإضراب خارجياً.

مع العلم أن الصفة الخارجية يصعب توافرها في الواقع العملي للإضراب فالمضربون مرتبطون دائماً بالمشروع كونهم عماله مما يعني أن الإضراب على الأغلب يكون داخلياً وليس خارجياً عن المشروع، مما دعا بعض الفقهاء إلى القول بأن الإضراب لا يمثل قوة قاهرة لعدم توفر صفة الخارجية فيه، على أن الراجح في الفقه أن الصفة الخارجية يمكن أن تتحقق، وتكون سبباً في إعفاء صاحب العمل من التزاماته تجاه عماله إذا كان الإضراب عاماً وشاملاً، ولا يقتصر على مشروع واحد[(1)].

٤. أن يجعل الإضراب تنفيذ الالتزام بالنسبة لصاحب العمل مستحيلاً استحالة مطلقة

يجب أن يترتب على الإضراب استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته استحالة مطلقة، ولا يكفي أن يؤدي الإضراب إلى إرهاق صاحب العمل من تأدية التزاماته، أو أن تكون عسيرة عليه.

لذا يجب التمييز بين ما إذا كان الإضراب جزئياً، أو كاملاً، فالإضراب الجزئي لا يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، وإن كان لا يخلو من الصعوبة في الوفاء بتلك الالتزامات، ومعنى هذا أن الاستحالة لا تكون إلا في حالة الإضراب الكامل وحتى في مثل هذا النوع من الإضراب يجب التمييز بين الالتزامات التي تقوم على اعتبارات شخصية بالنسبة لصاحب العمل، والتي لا تنفذ إلا عن طريقه، وهذا النوع من الالتزامات الشخصية يعد الإضراب بالنسبة لها قوة قاهرة، أما

---

(1) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٣٨٥.

الالتزامات التي لا تقوم على الاعتبار الشخصي ويمكن لـصاحب العمـل تنفيـذ التزاماته عن طريق الغير أو تعويضه عن عدم التنفيذ فلا تعد مـن قبيـل القـوة القاهرة التي يستحيل معها التنفيذ(١).

وقد اتجه بعض الفقه والقضاء الفرنسيان إلى التخفيف من شـروط القـوة القاهرة إذا كان صاحب العمل مشروعاً، أو مرفقاً عاماً، ظهر ذلك الاتجاه جلياً في حكم لمحكمة باريس سنة ١٩٦٤ في دعوى صاحب العمل فيها شـركة الكهربـاء الفرنسية، حيث قررت المحكمة أن عمومية الإضـراب جعلـت تنفيـذ الالتـزام مستحيلاً وهو التزام الشركة بمد المشتركين بالكهرباء حيث إن العـاملين كـانوا موجودين بالمشروع أثناء الإضراب ومهمتهم حفظ الأمن فقط وكان من المستحيل على الشركة استدعاء عمال جدد لاتساع حركة الإضراب، وذهبت المحكمة إلـى أن الإضراب لم يكن متوقعاً بصفة كاملة في الشركة، وحتى لو كان متوقعاً، فـإن من المستحيل تفادي نتائجه وبالتالي رفضت المحكمـة الحكـم بمـنح تعويـضاً للمشتركين، بحجة إخلال الشركة بالتزاماتها أثناء الإضراب(٢).

يلاحظ مما سبق أن الإضراب لا يؤثر على صاحب العمل بتنفيذ التزاماتـه إلا إذا توافرت شروط القوة القاهرة التي تم الحديث عنها سابقاً، مـع أن الواقـع يفرض عدم توفر شروط القوة القاهرة مجتمعة إلا في حالات نادرة جداً مثل حالة الإضراب العام والمفاجئ مما دعا الفقه والقضاء الفرنسين إلى التخفيف من شروط القوة القاهرة في حالة كون صاحب العمل مشروعاً، أو مرفقاً عاماً، ومثال ذلك ما تم الحديث عنه بخصوص شركة كهرباء فرنسا.

وقد عالج المشرع المصري أثر الإضراب على عقود العمل بالنسبة للعمال غير المضربين من خلال نص المادة ٤١ من قانون العمل الجديد حيث تنص على حق العمال في الحصول على الأجر إذا حضروا إلى مكان وزمان العمل لأدائـه وكان الإضراب راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، أما إذا كان الخطأ مشتركاً بـين

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٧١١.

(٢) المرجع نفسه، ص٧١٣.

صاحب العمل، والعمال المضربين، فإن العمال غير المضربين يستحقون نـصف الأجر.

فإذا كان الأصل في الأجر أن يدفع مقابلاً للعمل، فأن العامـل لا يـستحق أجراً إذا لم يقيم بأداء العمل الملتزم بتنفيذه ببنود العقد، إلا أن المشرع قد فـرض على صاحب العمل في بعض الأوقات التزاماً بدفع أجر العامل بالرغم من عـدم قيام العامل بأداء العمل المطلوب منه، فهذا ما نجده في صدر المادة السابقة التـي ألزمت صاحب العمل بدفع الأجر رغم عدم أداء العامل للعمل، ولكن بـشرط أن يحضر العامل إلى مكان العمل وفي الزمان المحدد لأدائه وأن يكون السبب فـي عدم أداء العمل راجعاً إلى خطأ صاحب العمل فلا يملك صاحب العمل التحلل من التزام مفروض عليه بفعل خاطئ منه.

ومن الأمثلة على ذلك أن يأمر صاحب العمل بغلق المنـشأة إذا أضـرب بعض العمال مع أنه من الممكن استمرار العمال غير المضربين بأداء عملهم، فهو بذلك يخل بخطأ منه بالتزاماته بتقديم العمل، أو إذا تسبب صاحب العمل بخطئه في إضراب العمال، وذلك بإخلاله ببعض الالتزامات المفروضة عليه بمقتضى عقـد العمل مما يؤدي إلى عدم إمكانية تشغيل المنشأة بالعمال غير المضربين فيستحقون الأجر نتيجة هذا الخطأ ما دام الإضراب قائماً[1].

ولا فرق بين وقوع الخطأ من جانب صاحب العمل سواء كان عمـدياً أم غير عمدي، ويكون الخطأ راجعاً إلى صاحب العمل ما دام ليس أجنبياً عنه[2].

ويكفي من العامل (حتى يستحق أجره كاملاً) أن يثبت حضوره لأداء العمل المطلوب منه في المكان والزمان المحددين، ولا يستطيع صاحب العمل التحلل من التزاماته، إلا إذا استطاع أن يثبت أن لا يد له في عدم قيام العامل بـأداء العمـل

---

(1) كيره، حسن، أصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعـارف، الطبعـة الثالثـة، ١٩٧٩م، ص٤١٣.

(2) البكري، محمد عزمي، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجـزء الأول، ١٩٨٥م، بدون دار نشر، ص٧٣٢.

المطلوب منه كأن يكون السبب راجعاً إلى خطأ العامل أو إلى القوة القاهرة مع أن عبء الإثبات يقع على عاتقه (أي صاحب العمل)[1].

ويتعين على صاحب العمل أن يثبت وقائع محددة تؤكد الخطأ الجسيم من قبل العامل، فإذا بقيت الوقائع غير محددة، فإن من شأن ذلك إلقاء ظلال من الشك حول صدور الخطأ الجسيم من جانب العامل ولا يكفي لحرمانه من أجره، أو من مكافأة مدة خدمته، فيكفي من صاحب العمل أن يثبت الفعل الصادر من العامل والمكون للخطأ الجسيم، ويقع على عاتق العامل عبء إثبات الظروف التي تخفف من جسامة هذا الخطأ[2].

وإذا ثبت أن العامل قد اشتغل أو عمل في فترة التوقف عن العمل لدى صاحب عمل آخر بما يوازي أجره فهنالك من يقول بأنه لا يستحق إلا الفرق بين أجره عن فترة التعطيل عن العمل، وما حصل عليه من أجر لدى صاحب العمل الأخر، فالأجر بالنسبة للعامل هو مورد رزقه الوحيد، وتعتمد عليه أسرته في تيسير حياتها، فإذا حصل على الأجر من صاحب عمل آخر انتفت الحكمة من إعطائه الأجر فترة توقفه عن العمل لسبب يعود لصاحب العمل الذي يعمل عنده أصلاً[3].

وبالرجوع لنص المادة ٤١ من قانون العمل المصري الجديد (سالفة الذكر) نجد في شقها الثاني أن العامل غير المضرب عن العمل، ولم يتمكن من أداء عمله لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل كالقوة القاهرة وخطأ الغير يستحق

---

(١) عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، بدون دار نشر، ١٩٨٥م، ص٤٦١.

(٢) لتفصيل ذلك انظر عبد الرحمن، أحمد شوقي محمد، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، ١٩٧٩، ص٣١ وما بعدها.

(٣) عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، ص٤٦٢.

نصف الأجر تمشياً مع قواعد العدالة خاصة إذا كان الأجر هو عماد حياة العامـل وأسرته[1].

وفي حالة توقف العمل بسبب خطأ من العامل كأن يقوم بتعطيل الآلات أو أتلافهما نكاية بصاحب العمل، فإن مثل هذا السلوك يكـون مجرمـاً ولا يـستحق أجراً؛ لأنه من غير المتصور إفادة العامل من خطئه.

كما ويترتب على الإضراب إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته تجاه الغير المتعاقد معه في حال توافر في الإضراب شروط القوة القاهرة المتمثلة في عـدم التوقع وعدم إمكانية دفعه أو استمراره، وإلا يرجع إلى خطأ صـاحب العمـل أو فعله ويترتب على الإضراب استحالة تنفيذ صاحب العمـل لالتزاماتـه اسـتحالة مطلقة، وقد سبق الحديث عنه فلا داعٍ لتكراره.

ومن الملاحظ أن المشرع المصري يختلف عن المـشرع الفرنـسي بهـذا الشأن، حيث قرر المشرع الفرنسي إعفاء صاحب العمل من الالتزام بدفع الأجـر إلى العمال غير المضربين في حالة استحالة تقديم العمل لأسـباب قهريـة سـبق الحديث عنها.

٣. ٢ الإغلاق

يعتبر الإغلاق رد فعل من قبل صاحب العمل على ما يقوم به العمال مـن إضراب الهدف منه ثني العمال من الاستمرار في إضرابهم وعدم تلبية مطـالبهم فيلجأ إلى الإغلاق ليظهر سلطته وقدرته على حرمان العمال من الأجر فهو وسيلة ضغط يلجأ إليها صاحب العمل في مواجهة عماله من أجل ثنيهم عن الاسـتمرار في مطالبهم أو اللجوء إلى الإضراب.

على أن دراسة الإغلاق تقتضي توضيح مفهومه وتحديد مدى مـشروعيته من عدمها ومعرفة موقف الفقه والقضاء منه وتحديد آثاره.

---

(١) البكري، مدونة الفقه والقضاء، ص٧٣٥.

٣. ٢. ١ مفهوم الإغلاق

لم يرد تعريفاً للإغلاق في معظم التشريعات كما هو الحال في الإضـراب مما حدا بالفقه إلى تحديد مفهومه فقد وجد كثير من التعريفات الفقهية إلا أنها وأن اختلفت لفظاً فقد أتحدت معنى، فمنهم من عرفه بأنه: "هو ذلك الأقفـال الكلـي أو الجزئي للمؤسسة من طرف رب العمل، بهدف بسط إرادتـه علـى عمالـه، أو التصدي لإرادة العمال من أن تفرض عليه"(١).

وهنالك من عرف الإغلاق "بأنه إقدام مؤاجر أو عدة مؤاجرين علـى سـد أبواب مؤسساتهم إلى أن يقبل الشغالون الذين يصبحون محـرومين مـن الـشغل وبالتالي من الأجور بالشروط التي يود أن يفرضها عليهم"(٢).

ومن التشريعات التي عرفت الإغلاق التشريع العراقي في المادة ٥١ مـن قانون العمل العراقي الملغي حيث نصت" الإغلاق هو سد صاحب العمـل مكـان عمله أو محل الاستخدام أو وقف العمل فيه ويشتمل ذلك الامتناع عن الاسـتمرار في استخدام أي عدد من العمال أو المستخدمين بسبب نزاع بقصد إرغام العمـال، أو المستخدمين وحملهم على قبول أجور أو شروط استخدام"(٣).

فالإغلاق يعد وسيلة دفاع يلوح بها صاحب العمل بوجه عماله المقبلين على الإضراب أو المهددين به لدرء الأخطار الناجمة عنه فهو وسيلة لفض المنازعات العمالية، غالباً ما يكون سببه نزاعاً عمالياً يثور بين صاحب العمل والعمال، وقـد يكون الإغلاق شاملاً لكل المشروع أو جزئياً يقتصر على جزء معين من أقـسام المشروع دون أقسامه الأخرى.

---

(١) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٢٠.

(٢) عبود، موسى، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية، ١٩٩٤م، ص٢٨٦.

(٣) قانون العمل العراقي، رقم (١) لسنة ١٩٥٨ نقلاً عن العابد وإلياس قـانون العمـل، ص٢١٤.

٣. ٢. ٢ مشروعية الإغلاق

في الفقه

أثارت قضية مشروعية الإغلاق جدلاً فقهياً وظهرت عدة اتجاهـات منهـا المؤيد ومنها المعارض[١].

الاتجاه الأول: ذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى اعتبار الإغـلاق مـشروعاً بحيث يحق لصاحب العمل اللجوء إليه عند الضرورة، فإذا كان باستطاعة العمـال ممارسة الإضراب بصفة شرعية فقد يكون الإضراب غير شرعي مما ينبغي معه إعطاء صاحب العمل حق إشهار هذا السلاح في وجـه عمالـه كلمـا اقتـضت الضرورة ذلك.

وكما يقول أصحاب هذا الرأي فإن حرمان صاحب العمل من استعمال هذا الحق هو حرمان من المساواة بين العمال، وصاحب العمل، ويـرى جانـب مـن هؤلاء الفقهاء أن خرق الالتزامات المتولدة عن عقد العمل من قبل العمال يـسمح لصاحب العمل بعدم تنفيذ التزاماته تجاه عماله، فإذا امتنع العمال عن أداء عملهم، فإن من حق صاحب العمل الامتناع عن فتح مشروعه، وبالتالي حرمـانهم مـن الأجر.

على أن الاتجاه المؤيد لمشروعية الإغلاق اشترط أن يكون الإغلاق بسبب صراع مهني، فإن كان الهدف منه تحقيق هدف سياسي، أو ما شابه، فإنه يـدخل في دائرة اللامشروعية.

الاتجاه الثاني: ذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى عدم مشروعية الإغلاق؛ لأن اللجوء إليه يعد خرقاً لعقد العمل، وخاصة تجاه العمال غير المضربين فـالإغلاق إخلال من قبل صاحب العمل بأداء التزامٍ بتقديم العمل للعمال غير المضربين على أقل تقدير، فلا يمكن لصاحب العمل اتخاذ الإضراب من قبل العمال ذريعة لغلـق مشروعه، والتهرب من التزاماته، على أن اعتراف بعض المحـاكم فـي بعـض الأحيان –لصاحب العمل بإغلاق مؤسسته- يحدث في ظروف استثنائية مثل القوة

---

(١) Eschaffer: "Ledroit de lock –out" in D.S. 1957, P:205

نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٢١ وما بعدها.

القاهرة، وحالة الإضراب غير المشروع أو إذا كانت هناك دواعٍ أمنية تستدعي ذلك.

مع أن امتناع صاحب العمل عن تنفيذ التزاماته بتقديم العمل لعماله بإغلاق المؤسسة عملاً بإرادته المنفردة يعتبر خطأً عقدياً[1].

الاتجاه الثالث[2]**.:** ذهب أصحاب هذا الاتجاه بأن عدم النص على الإغلاق دستورياً لا يمكن اعتباره منعاً لصاحب العمل من ممارسته في وجه عماله كما أنه لا يجوز الاعتماد على المؤسسة كأساس لإعطاء المشروعية لصاحب العمل للإغلاق ولا يجوز أيضاً الاعتماد على عقد العمل كأساس لحرمان رب العمل من إغلاق مؤسسته، لهذا فإن الأمر يستدعي إيجاد حلول منصفة تعتمد على خصوصية كل حالة على حده.

فلا يعد الإغلاق دائماً نابعا عن عناد صاحب العمل يهدف منه الأضرار بالعمال، والضغط عليهم؛ لإنهاء إضرابهم فالأجدر دراسة كل حالة على حده من قبل القضاء لكي يخلق نوعاً من التوازن في علاقات العمل ومن أجل الازدهار الاقتصادي والسلم الاجتماعي وهذا ما سار عليه القضاء الفرنسي حيث اعتمد المشروعية في الإغلاق في بعض الحالات وعدم المشروعية في حالات أخرى.

ونؤيد من وجهة نظرنا الرأي القائل بأن الإغلاق ليس حقاً كما هو بالنسبة للإضراب، فالحقوق لا تنشأ إلا بموجب القانون، وقد سكت القانون بالنسبة للإغلاق وأنه لا مجال للمقارنة بين الإضراب، والإغلاق، فالأول منصوص عليه دستورياً في بعض الدول، ولا يكون الإضراب إلا بمجموعة من العمال، ولا يتصور أن يقوم عامل واحد بالإضراب بينما الإغلاق من الممكن أن يقوم به صاحب عمل واحد وليس بمجموعهم بالإضافة إلى ذلك لا يمكن اعتبار الإغلاق هو الوسيلة التي يستطيع بها أصحاب الأعمال الدفاع عن مصالحهم في مواجهة

---

(1) واضح، رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومه الجزائر، ٢٠٠٣م، ص١٣٥.

(2) لتفصيل ذلك انظر عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٢٥ وما بعدها.

العمال الذين لهم الحق في الإضراب، فليس من المتصور أن يدافع المرء عن نفسه في مواجهة حق قانوني معترف بشرعيته[1].

أن الإغلاق إخلالاً تعاقدياً من جانب صاحب العمل تجاه عماله يحتم عليـه دفع تعويضاً للعمال المتضررين منه كمقابل عن الأجور التي يتقاضونها كمـا أن الاعتراف بمشروعية الإغلاق من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالتوازن الاجتماعي الذي يهدف الإضراب إلى تحقيقه، فحماية الطبقة العاملة يخلق نوعاً من التـوازن بين العمال، وأصحاب العمل بغرض التمسك بمـشروعية الإضـراب واعتبـار الإغلاق إخلالاً بشروط عقد العمل. [2].

موقف القضاء من الإغلاق

لم يتخذ القضاء موقفاً محدداً يقضي بمشروعية الإغلاق من عدم مشروعيته طالما وجدت مصالح متعددة من عمال مضربين، وعمال غير مـضربين ومـن دائني للمؤسسة والمتعاملين معها ومصالح المؤسسة، وصاحب العمل لهذا كله لـم يحدد القضاء معايير ثابتة من مشروعية الإغلاق من عدمها مفضلاً نظر كل حالة على حده فقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى مـشروعية الإغـلاق إذا كانـت وراءه قوة قاهرة حالت دون الاستمرار في فتح المؤسسة في وجه العمـال كمـا وذهبت في موضع آخر إلى أن الإغلاق يكون مشروعاً إذا اختل الإنتاج أو النظام داخل المؤسسة بفعل الإضراب كما واعتبر الإغلاق الناتج عـن احـتلال أمـاكن العمل من طرف العمال المضربين إغلاقاً مشروعاً[3].

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٢٨.

(2) المرجع نفسه، ص١٢٩.

(3) المرجع نفسه، ص١٣٠؛ نقض اجتماعي فرنسي ١٩٧١، النشرة المدنية عـدد ٥٤٢، ص٤٥٧..

وذهبت محكمة النقض الفرنسية في أحد قراراتها إلى أن الإغلاق الذي يلجأ إليه صاحب العمل قبل إضراب العمال من أجل تفاديه يعتبر إغلاقاً غير مشروع، وكذلك الإغلاق الذي يلجأ إليه صاحب العمل متضامناً مع صاحب عمل آخر[1].

٣. ٢. ٣ آثار الإغلاق

في حالة الإغلاق غير المشروع يكون العمال مخيرين بين إنهاء عقود العمل أو تعليقها مع الاحتفاظ بحقهم في الرجوع على صاحب العمل في حالة اختيارهم للإنهاء بالتعويض المناسب، الذي يعادل أجورهم فيما لو كان رب العمل لم يعمد إلى إغلاق المؤسسة أما بالنسبة للإغلاق المشروع فأثاره مشابهة لآثار الإضراب خصوصاً من حيث بقاء عقد العمل وعدم إنهائه مع ملاحظة عدم ترتيب أية التزامات مالية على صاحب العمل تجاه عماله فكل ما في الأمر هو تعليق لعقد العمل طيلة فترة الإغلاق مع احتفاظ العمال بحقهم في العودة للعمل حالما تفتح المؤسسة أبوابها[2].

وقد مر ذلك سابقاً عند الحديث عن أثر الإضراب، ولا داعٍ لتكراره مرة أخرى.

٣. ٣ الإضراب والإغلاق في قانون العمل الأردني

٣. ٣. ١ الإضراب في قانون العمل الأردني

تعريفه

لم يعرف قانون العمل الأردني الحالي الإضراب إلا أن قانون العمل الملغي قد عرفه بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي"[3].

وبمطالعة التعريف السابق يتبين لنا أن الإضراب الذي نظمه قانون العمل هو الإضراب الذي يكون سببه منازعة عمالية متمثلة باتفاق العمال على التوقف

(١) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٣٠؛ نقض اجتماعي فرنسي ١٩٥٩، عدد ٦٣١، ص٤٤٠.

(٢) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص١٣١.

(٣) قانون العمل الملغي، مادة (٢/٩٠).

عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل لتلبية مطـالبهم المهنيـة المتعلقـة بشروط العمل وظروفه والابتعاد عن تحقيق الأهداف السياسية من ورائه [1].

مدى مشروعية الإضراب

يعد الإضراب في قانون العمل الأردني حقاً مشروعاً من حقوق العمـال، وقد نحا المشرع الأردني في هذا الموضوع إلى ما نحت إليه معظم قوانين العمل العربية، والأجنبية من إباحة الإضراب إلا أنه لم ينص على ذلك صراحة، ولكـن يستنتج من النصوص القانونية التي نظمت الإضراب فـي المـواد (١٣٤، ١٣٥، ١٣٦)، فقد قيدت تلك النصوص حرية العمال في الإضراب، ولم تبحه إلا ضـمن شروط معينة.

فقد نصت المادة ١٣٤ على الحالات، التي لا يجوز فيها الإضـراب فهـذا يعطي دلالة قاطعة بأن الإضراب مشروع في أصله، ولكن هذه المشروعية يـرد عليها بعض القيود التالية[2].

١. إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيـق أو المحكمـة العمالية.

ويرد ذلك الاستثناء لإعطاء فرصة للجهود المبذولة من قبل مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق للخروج بنتيجة مرضية، وكذلك لاحترام قرار المحكمة العمالية والالتزام به.

٢. خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمـول بـه وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التـسوية أو ذلـك القرار.

ومعنى ذلك أنه في حالة حصول نزاع عمالي جماعي وتوصل أطرافه إلى تسوية فإنها تسري لمدة معينة لا يجوز للعمال خلالهـا الـشروع فـي إضـراب مطالبين بإلغاء التسوية أو تعديل شروطها، فإن أضربوا كـان إضـرابهم غيـر مشروع وتعتبر التسوية بمثابة عقد جماعي ملزم، ولا يجوز إلغاء العقد أو تعديله

---

(١) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص٦٩٣.

(٢) المادة ١٣٤ من قانون العمل الحالي.

بالإدارة المنفردة مع الأخذ بعين الاعتبار أن الإضراب يعد مشروعاً في حالة الاختلاف حول تفسير نص غامض، أو لسوء تطبيق من الطرف الآخر[1].

٣. نص المادة ١٣٥/أ لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب، وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة.

إذا لم يقم العامل بإرسال أو إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل الإضراب يعتبر إضرابه غير مشروع ويجب إلا تقل هذه المدة عن ١٤ يوماً من التاريخ المحدد للإضراب إما إذا كان العمال يعملون في المصالح العامة فيجب إشعار صاحب العمل بمدة لا تقل عن ثمانية وعشرون يوماً من التاريخ المحدد للإضراب.

والهدف من اشتراط المدة هو عدم مفاجئة صاحب العمل بالإضراب، وقد يدفع الإشعار كذلك صاحب العمل إلى البحث عن مخرج، أو التوصل إلى حل أو تسوية مع العمال لتجنب الإضراب، وما ينتج عنه من آثار[2].

ويعتبر مصطلح خدمات المصالح العامة غير محدد، ويشمل المؤسسات العامة، والخاصة، والتي يكتنفها الكثير من الغموض مما يستدعي إعادة النظر فيه من خلال وضع ضوابط تحدد المقصود منه[3].

وقد وجد تعريف لمصطلح خدمات المصالح العامة في قانون العمل الملغي حيث عرفت المادة ٤/٩٠ المصالح العامة بما يلي:-

١. أي خدمة من خدمات المرافق العامة، والمصلحة العامة.
٢. خدمة البريد والبرق والهاتف.
٣. أي خدمة أخرى من خدمات المصالح العامة التي يصدر مجلس الوزراء إعلاناً بها في الجريدة الرسمية.

---

(١) أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة، ٢٠٠٦م، ص٣٤٧.

(٢) المرجع نفسه، ص٣٤٨.

(٣) العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص١٩٤.

عقوبة القيام بإضراب غير مشروع

استناداً لنص المادة ١٣٦/أ من قانون العمل الأردني، فإن عقوبة العامل الذي يضرب عن العمل بصورة غير مشروعة هي غرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول من الإضراب، وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك بالإضافة إلى حرمانه من أجره عن الأيام التي يضرب فيها.

ويلاحظ أن قانون العمل الحالي بالمقارنة مع القانون القديم، قد شدد العقوبة على المضرب عن العمل إضراباً غير مشروع كما جاء في نص المادة ١٢٦/أ سالفة الذكر بينما كانت العقوبة في قانون العمل القديم لا تتجاوز الخمسة دنانير فقط[١].

كذلك لم نجد في نصوص قانون العمل الحالي عقوبة للمحرض على الإضراب بينما تضمنت نصوص قانون العمل القديم في المادة ١٠٧ منه على عقوبة للمحرض على الإضراب، سواء أكان بالقول، أو بالفعل، أو بالكتابة، أو قدم مساعدة مالية، أو معونة مالية بقصد تأييد إضراب أو إغلاق محظور، أو قاد إضراباً، فكانت العقوبة الغرامة التي لا تتجاوز مائتي دينار أو بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

وبإغفال المشرع النص على عقوبة المحرض على الإضراب في قانون العمل الجديد يستوجب الرجوع لنص المادة ٨١ من قانون العقوبات كونها الأصل العام، الذي يجب الرجوع إليه فيما لا نص عليه في القوانين الخاصة[٢].

٣. ٣. ٢ الإغلاق في قانون العمل الأردني

مفهوم ا لإغلاق

لم يعرف قانون العمل الحالي الإغلاق، ولكن وجد له تعريفاً في قانون العمل القديم حيث عرفته المادة ٣/٩٠ بأنه "قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال، إو إيقاف جميع عمال المؤسسة عن العمل أو إيقاف

---

(١) المادة ١٠٦ من قانون العمل القديم.

(٢) أبو شنب، شرح قانون العمل، ص٣٥٠.

مجموعة منهم، وذلك بسبب نزاع عمالي، مع اسـتعداده لاسـتئناف العمـل فـي مؤسسته، أو فتح المؤسسة بمجرد قبول العمال بشروطه".

فالإغلاق هو الوسيلة المضادة لوسيلة الإضراب يستخدمه صاحب العمـل ضد عماله في حالة وقوع نزاع عمالي جماعي يرتبط بالمنازعة ارتباطـاً وثيقـاً يواجه به صاحب العمل عماله كونهم طرفاً أساسياً في النزاع ، فيكون الإغـلاق بصور عدة منها إقفال المؤسسة، ومنع العمال من الدخول إليها، أو بمنع العمـال جميعاً أو بعضاً منها من تأدية عملهم، فقد يرغب صاحب العمل باستمرار مؤسسته في العمل حتى لا يتكبد خسائر كبيرة بسبب توقف الإنتاج، ولكن بـنفس الوقـت يرغب بمنع مجموعة من العمال من تأدية عملهم وحرمانهم من تقاضي أجـورهم بهدف الضغط عليهم لقبول شروطه، ولا ينصاع هو لشروطهم.

مشروعية الإغلاق

إذا كان الأصل في الإضراب أن يكون مشروعاً بشروط، فهو كذلك بالنسبة للإغلاق إلا في حالات معينة ورد النص عليها في المادتين ١٣٤ و ١٣٥/ب، فلا يجوز لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته إذا كان النزاع محالاً عـن منـدوب، التوفيق، أو مجلس التوفيق، أو المحكمة العمالية، وكذلك لا يجوز الإغلاق خـلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول، أو أي قرار معمـول بـه، وكـان الإغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التـسوية، أو ذلـك القـرار، ولا يجـوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون إشعار للعمال قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق، وتضاعف المدة إذا كان العمل متعلقـاً بإحـدى خدمات المصالح العامة، وما قيل عن الإضراب يقال عن الإغلاق.

عقوبة الإغلاق غير المشروع

جاء النص على عقوبة الإغلاق غير المشروع في المادة ١٣٦/أ بأنه "إذا أقـدم صاحب العمل على إغلاق محظور بموجب هذا القانون، فيعاقـب بغرامـة مقـدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول، وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعـد ذلك، ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها".

وقد نصت المادة ٢/١٠٦ من قانون العمل القديم على عقوبة الإغلاق غير المشروع بأنه: "إذا شرع صاحب العمل في إغلاق محظور بمقتضى هذا القانون، أو استمر فيه، أو عمل على تعقيده يعاقب بغرامة لا تتجاوز المائة دينار".

وقد يكون الإغلاق بقرار من الجهة الإدارية كان يرتكب صاحب العمل مخالفة معينة لأحكام قانون العمل فيقرر وزير العمل إغلاق المنشأة حتى إزالة المخالفة المرتكبة، وفي مثل هذه الحالة يستحق العمال أجورهم طيلة فترة الإغلاق ولا يترتب على قرار الإغلاق إنهاء عقود العمل بالنسبة للعمال وقد أشارت إلى ذلك المادة ٨٤ من قانون العمل الأردني الحالي[1].

وبالمقارنة بين القانونين الجديد والقديم، وبين عقوبة الإضراب، والإغلاق فيهما يلاحظ ما يلي:-

١. لقد شدد المشرع من العقوبة على الإغلاق غير المشروع عنها في الإضراب غير المشروع، وهذا أمر طبيعي، فليس من العدالة مقارنة العامل بصاحب العمل من حيث الوضع الاقتصادي لكل منهما.

٢. كانت العقوبة المترتبة على الإغلاق غير المشروع في القانون القديم لا تتجاوز مئة دينار بينما في القانون الجديد قد تضاعفت إلى خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسين دينار عن كل يوم يلي اليوم الأول، ولعل المشرع أراد من التشديد في العقوبة أن يتروى صاحب العمل قبل الإقدام على إغلاق مؤسسته في وجه عماله، وما يترتب على ذلك من خسائر قد تكون كبيرة تضر بمشروعه ويؤثر على وضعه الاقتصادي، ولما للإغلاق من تأثير مباشر على العامل، وأسرته التي تعتمد بشكل مباشر على أجر العامل في تلبية احتياجاتها.

٣. لم ينص القانون الجديد على عقوبة المحرض على الإغلاق مما يعني الرجوع إلى قانون العقوبات في ذلك الشأن (المادة ٨١ منه).

٤. ساوى المشرع في القانون القديم بين عقوبة المحرض على الإضراب وعقوبة المحرض على الإغلاق فقد حددها بغرامة لا تتجاوز مائتي دينار، وبالحبس مدة

(١) المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ٢٠، العدد ٤، ٢٠٠٥م، ص ٢٩٤.

لا تقل عن ثلاثة أشهر لكل من حرض على الإغلاق بالقول، أو العمل، أو الكتابة، أو قدم مساعدة مالية، أو معنوية، أو مادية بقصد تأييد إغـلاق محظـور دون أن يميز كون الإضراب أو الإغلاق مشروعين أم غير مشروعين.

الفصل الرابع
الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية

نظراً لخطورة منازعات العمل الجماعية، وتجنباً للجوء الأطراف المتنازعة إلى الوسائل القسرية، وما يترتب عليها من أضرار تؤثر في الإنتاج وتهدد السلم الاجتماعي لجأ المشرع في معظم دول العالم إلى تنظيم وسائل سلمية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية، ومن التشريعات التي نظمت أحكاماً لتسوية المنازعات الجماعية التشريع الأردني الذي وضع أحكاماً قانونية، يلجأ إليها أطراف النزاع لتسوية منازعاتهم سلمياً.

٤. ١ المفاوضة الجماعية

٤. ١. ١ تعريف المفاوضة الجماعية

عرفت المفاوضة الجماعية بأنها: "المفاوضات التي تجري بشأن ظروف العمل وشروط الاستخدام، بين صاحب العمل، أو جماعة من أصحاب العمل أو منظمة، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، وبين ممثل أو أكثر لمنظمات العمال من جهة أخرى، بقصد الوصول إلى اتفاق، حتى إذا انتهت المفاوضات دون الوصول إلى اتفاق، حدث إضراب أو إغلاق للمصانع بسبب فشل المفاوضات، فإن المناقشات التي دارت تقع ضمن نطاق تعريف المفاوضة الجماعية، كما لو أنها نجحت، بشرط أن يكون كل من الجانبين قد بذل جهوداً صادقة للوصول إلى اتفاق"[١].

وقد أشارت الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية إلى تعريف المفاوضة الجماعية من خلال المادة السادسة منها حيث تنص على أن "تجري المفاوضة الجماعة بصورة مباشرة بين منظمات العمال، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم على المستويات التالية:-

---

(١) الطوره، قواعد التحكيم، ص٤٧ نقلاً عن مكتب العمل الدولي، المساومة الجماعية، مطابع دار الكتاب العربي، القاهرة، ١٩٥٩م، ص١٣.

أ. مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها، وصاحب العمل، أو إدارة المنشأة.
ب. مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية، ومنظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.
ج. المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصحاب الأعمال المختص على هذا المستوى(١).

وقد نصت المادة الأولى من الاتفاقية العربية سالفة الذكر على أن "المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة، أو الخاصة دون تدخل من أية جهة كانت".

يتبين من التعريف السابق أن منظمة العمل العربية، قد اهتمت بالمفاوضة الجماعية، وجعلتها حقاً من الحقوق النقابية تجري بصورة مباشرة بين منظمات العمال (النقابات العمالية)، وبين أصحاب الأعمال، أو منظماتهم على مستوى المنشأة، أو على مستوى النشاط الاقتصادي، أو على المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصحاب الأعمال، فأطرافها هم منظمات العمال، وأصحاب العمل، أو منظماتهم.

وبالرجوع للاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ الخاصة بتشجيع المفاوضة الجماعية في المادة الثانية نجد أنها عرفت المفاوضة الجماعية بما يلي: "في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير المفاوضة الجماعية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة، أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال، أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:-

أ- تحديد شروط العمل، وأحكام الاستخدام.
ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال، والعمال.

(١) الاتفاقية العربية رقم (١١) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية.

ج- تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، ومنظمة أو منظمات عمال".

وهنالك من عرف المفاوضة الجماعية بأنها المساومة بين صاحب العمل، أو من يمثله، وبين العمال، أو من يمثلهم بهدف الوصول إلى حل نزاع قائم بينهما يتعلق بشروط العمل[1].

وعرفت المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه بين أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، وبين العمال، أو ممثليهم[2].

وهنالك من عرف المفاوضة الجماعية بأنها "حق ثابت يتم بين طرفي علاقات العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات، وحل النزاعات بوضع قواعد لشروط، وظروف العمل تستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها، واتخاذ الإجراءات القانونية في ذلك"[3].

تعريف المفاوضة الجماعية في التشريع الأردني

لم يعرف المشرع الأردني المفاوضات الجماعية بشكل مباشر واكتفى بالإشارة إلى المفاوضات الجماعية التي تجري بين الطرفين (ممثلي العمال) وأصحاب العمل، أو من يمثلهم من خلال نص المادة ١٢١/ب من قانون العمل تنص على أنه إذا تعذر إجراء المفاوضات لأي سبب من الأسباب، أو إذا كان الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع، فيترتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يبين أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بشأنه، فهي وسيلة يلجأ إليها الطرفان من أجل تسوية المنازعات العمالية الجماعية، ويتولد عنها عقد العمل الجماعي، أو تعديل لعقد عمل جماعي والذي لا يظهر للوجود إلا بعد إجراء مفاوضات جماعية تهدف إلى تنظيم شروط وظروف العمل الجماعي.

---

(١) أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، ص٩٨.

(٢) شراره، مجدي عبدالله ، التفاوض، العصا السحرية التي تجمع اعداء الأمس على مائدة المفاوضات اليوم، بدون دار نشر، ١٩٩٦، ص١٢٠.

(٣) نصار، محمد عبدالله، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، ١٩٩٦، ص٥٤.

وتعتبر المفاوضات الجماعية الوسيلة الأولى التي يلجأ إليها الطرفان -غالباً- من أجل تسوية نزاعاتهم العمالية، وكثيراً ما يتوصل الطرفان إلى اتفاق جماعي مرضي لكليهما عن طريق هذه الوسيلة، وهي مفاوضات مباشرة بين طرفين متنازعين النقابة العمالية ممثلة للعمال، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم، فلا تحتاج إلى وسيط ثالث بين العمال، وأصحاب الأعمال.

فالمفاوضات الجماعية وسيلة فعالة لحل النزاعات العمالية الجماعية فهي تقوم على التفاهم المباشر بين طرفي النزاع، ويتوصل من خلالها إلى حلول مرضية لكليهما تعمل على تحسين ظروف العمل بالنسبة للعمال، وزيادة الإنتاج بالنسبة لأصحاب العمل فكل طرف قد راعى مصلحته، والخروج بحلول مرضية للجميع بعيداً عن حالة التشنج، والانفعال، التي قد تؤدي إلى الإضراب، أو الإغلاق مما يكبد خسارة فادحة لكلا الطرفين المتنازعين.

ويلاحظ على التعريفات السابقة للمفاوضة الجماعية مع اختلاف صيغتها وألفاظها أنها أجمعت على أن المفاوضة الجماعية حق للعمال، ومنظماتهم تجري بين طرفين النقابات العمالية، كونها ممثلة للعمال من طرف، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم من طرف ثانٍ وتهدف إلى حل نزاع عمالي جماعي يتعلق بشروط، وظروف العمل، والأجور، وما إلى ذلك منتهية إلى التوصل لاتفاق عمل جماعي يتم في مستويات مختلفة.

فالمفاوضة الجماعية إذاً هي الحوار المباشر الذي يجري بين ممثلي العمال وأصحاب العمل، ومنظماتهم بخصوص ظروف العمل، وشروطه، وساعات العمل، والأجور، وكل ما يتعلق بحقوق العمال بهدف التوصل إلى اتفاق عمل جماعي مرضٍ لكلا الطرفين.

تعريف المفاوضة الجماعية في التشريع المصري

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية من خلال نص المادة ١٤٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث تنص المادة المذكورة على أن "المفاوضة الجماعية هي الحوار، والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية من جهة، وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل:-

أ- تحسين شروط، وظروف العمل، وأحكام الاستخدام.
ب- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة.
ج- تسوية المنازعات بين العمال، وأصحاب العمل.

يعتبر هذا التعريف هو أول تعريف تشريعي للمفاوضة الجماعية في مصر، ووصف المشرع المفاوضة بالحوار، والمناقشات التي تجري بين ممثلي العمال من نقابات عمالية من جهة، وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم من جهة ثانية، وتشمل موضوعات الحوار جميع الأمور التي تتعلق بشروط العمل، وظروفه من الأجور وساعات العمل، والإجازات، وتقليص لحجم العمالة، وتحسين حياة العمال بتحسين بيئة العمل، والاهتمام بصحة العمال، وتوفير وسائل الراحة لهم، وتأمينهم بوجبات طعام مناسبة، وتوفير المرافق الصحية الملائمة، وتوفير دور الحضانة للنساء العاملات، وهذا هو المقصد من تحقيق التنمية الاجتماعية بين العمال والمنشأة.

٤. ١. ٢ أهمية المفاوضة الجماعية

يشهد العالم اليوم تطوراً وتقدماً واسعاً في شتى المجالات وخاصة في المجال الصناعي، فازداد حجم المؤسسات وارتفعت أعداد العاملين، أو الطبقة العاملة بشكل كبير، ونتيجة ذلك زادت المنازعات العمالية، فأصبحت العلاقات بين العمال وأصحاب العمل مهددة وغير مستقرة في كثير من الأحيان، فوجدت المفاوضات الجماعية كأداة هامة لتحقيق الاستقرار المطلوب بين الطرفين، والوسيلة الفضلى التي يستطيع من خلالها العمال أو من يمثلهم وأصحاب الأعمال أو منظماتهم اللجوء إليها لتسوية أوجه الخلافات والطريقة المشروعة للحصول على مزايا ومكاسب للطبقة العاملة فيما يخص شروط وظروف العمل[1].

وترجع أهمية المفاوضات الجماعية لقدرتها على إيجاد نوع من التوازن بين العمال وأصحاب العمل، فأصبحت النقابة هي الممثل للعمال وتفاوض باسمهم مما يضفي نوعاً من التعادل في ميزان القوى، فالعامل بمفرده يكون في مركز

(١) الحوارني، محمد ، دراسة تحليلية لعملية المفاوضات الجماعية في الأردن، مجلة دراسات الأردنية، عدد١، مجلد ٨، ص١١٧.

ضعيف أمام صاحب العمل لا يستطيع الحصول على شروط عمل عادلة فلا يسعه إلا الرضوخ لشروط صاحب العمل، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تعيشها الطبقة العاملة، فوجود النقابات العمالية أعطى قوة للعمال توازي قوة أصحاب العمل لتدخل في مفاوضات نيابة عنهم، وتحقق لهم ما يصبون إليه(1).

كما وتكتسب المفاوضات الجماعية أهمية خاصة حين تلتقـي فيهـا إرادة الطرفين لتنظيم شروط، وظروف العمل، وتحديد الحقوق، والمزايا التـي تتقـرر للعمال بشكل يحقق السلام الاجتماعي بالإضافة إلى ما تؤدي إليه من قيام علاقات العمل أو بقائها قائمة على أسس حميمة ينبغي تواجدها لـسلامة العمـل ووفـرة الإنتاج(2).

ويعتبر أسلوب المفاوضات الجماعية من أفضل الأساليب للحـصول علـى المزيد من المزايا والخدمات للعمال والسبب في ذلك أنها تتم مباشرة بين الطرفين دون الحاجة إلى وسيط ثالث، فهي أداة ناجحة لدعم الاستقرار في علاقات العمـل الجماعية؛ لأنها الطريق الممهد للحفاظ على بقاء الصلة بين الأطراف المعينة دون تجاهل لأي طرف، وتتسم غالباً بالهدوء للوصول إلـى اتفـاق جمـاعي يحمـي المصالح المشتركة للطرفين(3).

٤. ١. ٣ خصائص المفاوضة الجماعية

تتميز المفاوضة الجماعية بعدة خصائص تميزها عن غيرها من الأسـاليب المتبعة في فض منازعات العمل الجماعية ومنها:-

أولاً: خاصية الجماعية

ويقصد بالجماعية أن المفاوضة لا تتم بصفة فردية بين العامل وصـاحب العمل، فيجب أن يكون للعمال ممثلاً يفاوض باسمهم، ويتحقق هذا بالنقابة العمالية

---

(1) حسن، عادل، العلاقات الصناعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٦٣، ص١٤٤.

(2) الطوره، عبد القادر، المفاوضة الجماعية، مجلة العمل الأردنيـة، العـدد ٦٩ لـسنة ١٩٩٥، ص٥٤.

(3) الشوابكه، أحمد، تقييم الخدمات الاجتماعية العمالية في الاتفاقيات الجماعية وقرارات المحاكم العمالية في الأردن، مجلة العمل الأردنية، العدد ٧٦ لسنة ١٩٩٦، ص٣٨.

ويعد هذا أمراً ضرورياً بالنسبة للعمال على أساس أنهم الطرف الأضعف في مواجهة صاحب العمل، فتمثيلهم من قبل النقابة يحقق التعادل والتوازن، أما بالنسبة لأصحاب الأعمال، فلا يشترط توفر الصفة الجماعية فيمن يمثلهم، فيستطيع صاحب العمل بنفسه إجراء المفاوضة، أو عن طريق من يمثله من منظمات أصحاب الأعمال(١).

ثانياً: أنها وسيلة سلمية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، ويعتمد المفاوضون على الأساليب الهادفة المقنعة للطرف الآخر، التي يكون للفكر ونضجه دوراً فعالاً فيها، فهي وسيلة تحتاج إلى علم وفن ولباقة وحجة قوية للإقناع، فلا بد من توافر الإمكانيات العلمية، والقدرات الشخصية عند المفاوض حتى يكون مقنعاً بوجهة نظره للطرف الآخر (٢).

ثالثاً: أنها تتم بطريقة اختيارية

ويفترض ذلك أن اللجوء إلى المفاوضة الجماعية يعد اختيارياً ينتج عن الإرادة الحرة للطرفين، ولا يمكن لأي طرف أن يجبر الطرف الآخر للدخول في مفاوضات معه كما أنه لا يمكن لأي طرف أن يجبر الطرف الآخر على الاستمرار في المفاوضات أو الانسحاب منها، وقد نص على ذلك المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩(٣).

إلاّ أن المشرع المصري في نص المادة ١٤٨ من قانون العمل الجديد قد جعل التفاوض إجبارياً إذا أراد أحد طرفي النزاع أن يتفاوض ورفض الطرف الآخر الدخول بالمفاوضات، وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة سالفة الذكر "فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض

---

(١) نايل، قانون العمل الجديد، ص٥١٢.

(٢) بدوي، زكي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، ١٩٦١، ص٣٢.

(٣) نايل، قانون العمل الجديد، ص٥١٣.

بإخطار منظمة أصحاب الأعمال، أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال المباشرة بالتفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرافض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض، وتوقيع الاتفاق الجماعي".

وبالرجوع لنصوص قانون العمل الأردني الحالي، فإنه لا يوجد ما ينص على إجراء المفاوضات المباشرة بين الطرفين بشكل إلزامي، واكتفى بالإشارة إلى المفاوضات في المادة ١٢١/ب دون الخوض في تفصيل، أو تعريف، وحبذا لو أن المشرع الأردني قد جعل المفاوضات الجماعية ملزمة لطرفي المنازعة لما فيها من المزايا الكثيرة التي قد تجنب العمال وأصحاب العمل من الوقوع في مآزق الإضراب، والإغلاق، وما يترتب عنهما من خسائر لكلا الطرفين هما في غنى عنها.

ولما كان الأردن من أوائل الدول العربية التي صادقت على الاتفاقية العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية، التي تم إقرارها في الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي الذي عقد بالخرطوم، فإن من الضروري أن تنظم لنصوص قانونية تجعلها ملزمة لطرفي النزاع قبل إحالة النزاع العمالي إلى مجالس التوفيق أو المحكمة العمالية.

٤. ١. ٤ أهداف المفاوضة الجماعية

تهدف المفاوضة الجماعية إلى تنظيم وتحسين شروط العمل وأحكام الاستخدام وتسوية منازعات العمل الجماعية ووسيلة ذلك إبرام عقود العمل الجماعية، وتنظيم موضوعاتها.

أولاً: إبرام اتفاق العمل الجماعي

تلعب المفاوضة الجماعية دوراً هاماً في إبرام عقد العمل الجماعي، أو تعديله، وتوسيع نطاقه، وحتى يتم ذلك لا بد من تقابل إرادة طرفي العقد بصورة متطابقة مما يقتضي اللجوء إلى المفاوضة الجماعية؛ لإتمام العقد فقبل إتمامه يتوجب إجراء حوارات، ومناقشات تراعي مصالح الطرفين، ويتمسك كل طرف بمطالبه التي يراها محققة لطموحاته وحتى يتم الوصول إلى الصيغة المرضية للطرفين والتي يجد كل طرف فيها الحد الأدنى على الأقل لتحقيق مصالحه، يلجأ

إلى المفاوضة الجماعية، وقد أفرد المشرع الأردني فصلاً كاملاً في قانون العمـل الحالي تحدث فيه عن تنظيم عقد العمل الجماعي، ومدتـه، وتجديـده، والفئـات الملزمة بعقد العمل الجماعي، وتعليمات تسجيله[1].

ثانياً: أهمية المفاوضة الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية

كما سبق القول، فإن المشرع الأردنـي لـم يـنص صـراحة علـى دور المفاوضة الجماعية المباشرة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية، إلا أن الواقع العمالي يقول بأن المفاوضات الجماعية لعبت دوراً مهماً في تسوية الكثيـر مـن المنازعات العمالية الجماعية.

ومن المتعارف عليه أن المنازعات العمالية الجماعيـة تهـدد الاسـتقرار الاجتماعي وتؤثر بشكل سلبي على علاقات العمل، وغالباً ما يسبقها الكثيـر مـن المطالب، والتضمر من قبل العمال، وشعورهم بعدم الإنصاف لقلة الأجور التـي يتقاضوها، وصعوبة وظروف العمل خاصة في ظل الأوضاع الاقتصادية المتقلبة التي يمر بها العالم بشكل عام، فإن دور المفاوضة الجماعية يظهر بجلاء خـلال هذه المرحلة التي يسود التوتر فيها الأجواء، ويبدأ العمال بالتهديد بالإضـراب أو الاعتصام، والتهديد من قبل صاحب العمل بالإغلاق، فمن هنا برز الدور المهـم الذي تلعبه المفاوضات الجماعية بترطيب الأجـواء فـإذا أمكـن إجـراء هـذه المفاوضات، فأنها تمنع –غالباً- وقوع المنازعات، التي تؤثر سـلباً علـى كـلا الطرفين فدورها وقائي بالدرجة الأولى.

كما وتلعب المفاوضات الجماعية دوراً مهماً بعد وقوع النـزاع العمـالي، فالدخول في مفاوضات مباشرة يمكن من خلاله التوصل لاتفاق جمـاعي ينهـي مظاهر النزاع، ويقصر من مدته ويخفف بالتالي مـن آثـاره الـسيئة فالمـشرع المصري قد تنبه إلى الدور المهم الذي تلعبه المفاوضـة الجماعيـة فـي تـسوية النزاعات العمالية الجماعية، وحدد وظيفة المفاوضة الجماعية من خـلال نـص المادة ١٤٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣[2].

---

(١) انظر الفصل الأول من الرسالة حيث تم مناقشة ذلك تفصيلاً.

(٢) أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ص٢٢.

٤. ١. ٥ إجراءات المفاوضة الجماعية في الأردن

يختلف نظام التفاوض الجماعي في الأردن عن غيره من الدول المتقدمـة، ففي الدول المتقدمة يبدأ التفاوض بين أصحاب العمل والنقابة، وعادة مـا ينتهـي باتفاق جماعي، أو بفشل التفاوض الجماعي، ويحدث النزاع العمالي الذي يمكن أن ينتج عنه إضراب عمالي، وتوقف عن العمل، أما في الأردن فإن عملية التفاوض الجماعي تبدأ عادة بنزاع عمالي جماعي بين أصحاب العمل (الإدارة)، والعمـال؛ بسبب رفض الإدارة دعوة النقابات العمالية بالدخول معها في عمليـة التفـاوض، ومناقشة مطالب العمال، وغالباً ما ترفض الإدارة الاستجابة لمطالب العمـال، أو النظر فيها مما يدفع عملية التفاوض إلى الدخول في مرحلة التوسط والتوفيق عن طريق مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيق، فتخرج عن إطارها المباشر القائم على تحاور طرفي النزاع دون تدخل من طرف ثالث[١].

أما من الناحية الإجرائية، فتبدأ عملية التفاوض الجماعي بمذكرة تتقدم بهـا نقابة العمال (كونها الطرف الممثل للعمال) إلى صاحب العمل تحدد فيها مطالـب العمال بشكل لا لبس فيه، وتلتزم الإدارة بالرد على المذكرة خلال أسبوعين مـن تاريخ تقديمها، وبعد دراسة المطالب الواردة في المذكرة من قبل صاحب العمـل فمن الممكن أن يكون الرد أحد الاحتمالين التاليين[٢]:-

الاحتمال الأول:

أن تكون هنالك إمكانية للتوصل إلى اتفاق فيرسل الـرد للنقابـة متـضمناً موعداً للاجتماع، والاتفاق على عدد المفاوضين مـن كـلا الطـرفين، وتـدور المفاوضات التي تبدأ عادة بسقف عالٍ من المطالب تنتهي إلى بعـض التنـازلات للتوصل إلى اتفاق جماعي يوقع عليه الطرفان، وترسل نسخته منـه إلـى وزارة العمل للعلم.

---

(١) الحوراني، دراسة تحليلية لعملية المفاوضات، ص١٢٦.

(٢) لتفضيل ذلك انظر الحوراني، اقتصاد العمل، ص٢٧٩.

الاحتمال الثاني:

أن يكون هنالك تلكؤ من قبل الإدارة (صاحب العمل) في الرد على مطالب النقابة العمالية حتى تنتهي المهلة الممنوحة (أسبوعان)، وبعدها تدخل الحكومة في عملية حل النزاع من خلال مندوب التوفيق، ومجلس التوفيق، والمحكمة العمالية وبذلك تخرج التسوية عن إطار المفاوضات المباشرة.

٤. ١. ٦ مجال المفاوضة الجماعية

لقد تباينت التشريعات المختلفة حول مجال وموضوعات المفاوضة الجماعية، فهنالك من التشريعات من ترك الحرية كاملة لطرفي التفاوض في تحديد موضوعات الاتفاقية الجماعية، ومنها من حدد موضوعات التفاوض الجماعي، التي لا يجوز تجاوزها ووجد من التشريعات من صاغ موضوعات المفاوضة الجماعية بشكل مرن غير محدد مع أن الأصل في مجال المفاوضات الجماعية أن تتناول مختلف جوانب ظروف العمل، وشروطه، ومجاله المهني.

إن الحديث عن المفاوضة الجماعية، ومجالها يعني الحديث عن المطالب العمالية المهنية الجماعية، التي تصلح أن تكون مجالاً للنزاعات العمالية الجماعية، التي لا تكون إلاّ بتوافر شرطين أساسيين فيها، وهما العنصر الشخصي، – الذي يتطلب أن تكون في أطراف النزاع العمالي صفة الجماعية بالنسبة للعمال، وصفة صاحب العمل، أو أصحاب العمل – والعنصر الموضوعي الذي يتمثل وجوده بما يعرف بتنظيم العمل وشروط الاستخدام وبالحقوق العمالية التي تشكل مصلحة جماعية[1]، وقد سبق الحديث عن المصلحة في عقد العمل الجماعي.

ونجد قانون العمل الأردني قد حدد مجال المفاوضة الجماعية، أو المنازعات الجماعية بكل ما يتعلق بشروط العمل، وظروفه على أن تتوافر صفة الجماعية بالعمال سواء أكانوا منضمين لنقابة عمالية، أم غير منضمين.

ومن المتعارف عليه في الأردن (وكما مر سابقاً) أن المفاوضات الجماعية لا تجري في أغلب الأحيان إلا من خلال ممثلي العمال أي النقابة العمالية،

---

(1) الطوره، مجلة العمل الأردنية، ص55.

فالأفراد في موقف ضعف لا يستطيعون الدخول بمفاوضات تكـون عادلـة مـع صاحب العمل، فأصبحت النقابات العمالية المدافع عن حقوق العمال وأصبحت من مراكز القوة في الدولة، تفرض الكثير من شروطها على صاحب العمل، خاصـة وأن عدداً كبيراً من عمال الأردن أعضاء في نقابات عمالية مختلفة.

ومن أهم الموضوعات التي تصلح أن تكون مجالاً للمفاوضات الجماعيـة ومحل نزاع عمالي ما يتعلق بالأجور، وساعات العمل، وظروف وشروط العمل، والمزايا الإضافية، وكل ما يتعلق بالعمل وله صلة بعلاقات العمل الجماعية تحديداً وفيه مصلحة جماعية للعمال.

٤. ١. ٧ مستويات المفاوضة الجماعية

لم يحدد قانون العمل الأردني مستويات معينة لمفاوضات العمل الجماعيـة لعدم تنظيم إحكام خاصة بها، ولكننا نجد أن اتفاقية العمل العربية رقم(١١) لـسنة ١٩٧٩م، قد أوضحت مستويات المفاوضة الجماعية، وقد نصت في المادة السادسة منها على أن المفاوضة الجماعية تجري بين منظمات العمال، وأصحاب الأعمـال بصورة مباشرة وعلى المستويات التالية:

أ. على مستوى المنشأة.

ب. على مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية، ومنظمة أصـحاب الأعمال في النشاط المقابل.

ج. على المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات، واتحاد أصـحاب الأعمـال المختص على هذا المستوى.

ومن الملاحظ أن الاتفاقية العربية في المادة الـسادسة منهـا قـد راعـت الاختلاف في النظم الاقتصادية بين البلاد العربية بالإضافة إلى مـا تتمتـع بـه الاتفاقية من مرونة وواقعية تحقق لها التطبيق فقد أخذت بمـستويات المفاوضـة الجماعية الأكثر شيوعاً والأكثر تطبيقاً في دول العالم المختلفة وكـذلك صـلاحية

تطبيقها على مستوى جميع البلدان العربيـة مـع اخـتلاف نظمهـا الـسياسية، والاقتصادية[1].

وأوضحت كذلك التوصية الدولية رقم (١٦٣) لسنة ١٩٨١ الصادرة عـن مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الذي عقد بجنيف في حزيران ١٩٨١ مستويات المفاوضة الجماعية، وتم اعتماد بعض المقترحات المتعلقـة بتـشجيع المفاوضـة الجماعية وأخذت هذه المقترحات شكل التوصية بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

وقد نصت التوصية المذكورة في المادة الرابعة على أنه:- "ينبغـي عنـد الاقتضاء اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية، وعلى العكس تكون المفاوضة الجماعية ممكنة على كافة المستويات بما فيها مستوى المؤسـسة، أو المنـشأة أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي، أو الوطني".

يتبين مما سبق أن التوصية الدولية قد أخذت بعين الاعتبار بأن المفاوضـة الجماعية، متعددة المستويات، ولا يمكن حصرها، فهي تختلف من دولة لأخـرى ومن نظام لآخر، لذا فإن التوصية رقم ٦٣ لسنة ١٩٨١ بشأن تشجيع المفاوضـة الجماعية متفقة تماماً مع الممارسات الدولية، وأعطت الفرصة لأشكال وصور عدة من مستويات المفاوضة الجماعية تتفق مع الظروف المختلفة لدول العالم[2].

٤. ٢ حل النزاع العمالي الجماعي بالتوفيق بين أطرافه

ونستطيع القول بأن المفاوضة الجماعية المباشرة تعد من أفضل الوسـائل وأنجحها لحل المنازعة العمالية الجماعية، وقد تنجح في إنهـاء النـزاع العمـالي القائم، ويتولد عنها عقد جماعي وتكون بذلك قد حققت هدفها، وأنتجـت آثارهـا، ومن المحتمل أيضاً أن تفشل المفاوضة الجماعية المباشرة في التوصـل لاتفـاق عمل جماعي أو تعديله لأسباب تعود لممثلي العمال من نقابات عمالية بتـشددهم، ومبالغتهم في المطالب العمالية، وقد تعود لتعنـت صـاحب العمـل، أو منظمـة أصحاب الأعمال بعدم الاستجابة لمطالب العمال ورفضها، فيـأتي دور منـدوب

(1) نصار، المفاوضة الجماعية، ص١٣٧.

(2) المرجع نفسه، ص١٣٨.

التوفيق ليقوم بدور الوسيط والتوفيق بين الأطراف بصفته طرف محايد معين من قبل الحكومة، وقد يتوصل إلى إنهاء النزاع بإبرام عقد عمـل جمـاعي، وقـد لا يحالفه الحظ في إنهاء النزاع، فيأتي دور مجلس التوفيق، الذي يباشر عمله بإجراء المفاوضات والوساطة، وقد ينجح في مهمته، وقد لا ينجح مع العلم أن ما يجريـه مندوب التوفيق، ومجلس التوفيق يعد من باب المفاوضات غير المباشـرة، التـي تكون الحكومة طرفاً فيها.

٤. ٢. ١ تعريف التوفيق وأهميته

عرف التوفيق الخاص بمنازعات العمل الجماعية بأنه "أسلوب أو إجـراء يرمي إلى التقريب بين وجهات النظر المتعارضة لكل مـن العمـال، وأصـحاب الأعمال، بقصد الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان، وذلك عن طريـق طـرف ثالث يتميز بالحيدة والاستقلال"[١].

كما عرفه الدكتور محمد حلمي مراد بالقول: "أن يقوم وسيط لا مصلحة له في النزاع بتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين بغيـة الوصـول إلـى تسوية الخلاف بينهما ودياً وبرضاء كل منهما"[٢].

وقد كان لمنظمة العمل الدولية اهتماماً كبيراً بتـسوية منازعـات العمـل الجماعية، فأصدرت بهذا الخصوص التوصية الدولية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ بـشأن التوفيق، والتحكيم، والتي أوجبت إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري مساهمة منها في منع منازعات العمل من الوقوع، وقد أوجبت التوصية في المادة الثانية منها أن تتم الإجراءات بدون مقابل، وأن تكون المدة محددة لحسم النزاع وأن يكون الالتجـاء للتوفيق بطلب أي من طرفي النزاع أو تقوم به هيئة التوفيق من تلقاء نفسها كمـا أن المادة الخامسة من التوصية أكدت على ضرورة أن يكون الاتفاق المتوصل إليه مكتوباً ويعتبر بمثابة عقد عمل مشترك تم إبرامه على الوجه المعتاد، كما وشددت

---

(١) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص٤٠.

(٢) مراد، محمد حلمي، محاضرات في تشريع العمل في الدول العربية، جامعـة الـدول العربية، معهد الدراسات العربية العالية، ١٩٥٥، ص٤٥.

على عدم جواز اللجوء إلى الإضراب، أو الإغلاق أثناء السير في إجراءات التحكيم والتوفيق.

وتبدو أهمية التوفيق من كونه وسيلة لتفادي منازعات العمل الجماعية أكثر من كونه وسيلة لحلها، فتظهر أهميته بالتحديد عند ظهور بوادر النزاع الأولى، وقبل اللجوء إلى وسائل تأخذ طابع العنف من إضراب وإغلاق، فالتوفيق يسعى إلى التقريب بين وجهات النظر المختلفة لطرفي النزاع إلى أن يصل بهما إلى تسوية مرضية لكليهما.

فأساس التوفيق كما يقول بعض الفقهاء هو الاقتناع والتراخي، فالتسوية التي تترتب على التوفيق هي بالأساس تسوية تصالحية عقدية من خلق الأطراف وتعبيراً عن إرادتهما[١].

وهنالك رأي لأحد النقابيين الفرنسيين بين فيه أهم مميزات التوفيق يقول فيه "أن من أهم صفات التوفيق كونه يجمع بين طرفي النزاع العمالي، وأصحاب الأعمال حتى يتعرف كل طرف على الأسباب التي تحكم وجهة نظر الطرف الآخر، ويقيمها مما يساهم في تبديد الخلاف وسوء التفاهم، وينتهي التوفيق بعد هذا بأن يتفهم أحد الطرفين، أو كلاهما لوجهة نظر الطرف الآخر، أو يتفق الطرفان على حل تصالحي يترتب عنه أن يغير كل منهما من موقفه بما يضمن ديمومة هذا الحل التصالحي، فالتوفيق له قيمة سلمية أكثر مما للتحكيم"[٢].

٤. ٢. ٢ التمييز بين التوفيق في حل منازعات العمل الجماعي وما يشتبه به من وسائل أخرى لحلها:

أولاً: التوفيق والمفاوضة الجماعية المباشرة

يبدو للوهلة الأولى أن هنالك تقارباً كبيراً بين المفاوضة الجماعية المباشرة، والتوفيق من حيث إن كلاً منها يتعلق بظروف العمل، والاستخدام، وشروطه وبين صاحب عمل، ومنظمة عمالية، وكل من النظامين يحاول أن يخرج بصيغة توافقيه لعقد عمل جماعي مرضٍ لكلا الطرفين بالتقريب بين وجهات النظر المختلفة.

---

(١) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص٤١.

(٢) نقلاً عن: عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٢٩٦.

وبالمقارنة بين الأسلوبين نجد أنهما يختلفان في بعـض الوجـوه فمفهـوم التوفيق يتضمن في ثناياه التقريب بين طرفين مختلفين في الرأي حول موضـوع من مواضيع العمل حيث إن المفاوضة الجماعية لا تتضمن بالضرورة انقساماً بين طرفيها حول موضوع من المواضيع المطروحة للنقاش، ومن ناحية ثانية، فأننا لا نلجأ إلى التوفيق إلاّ بعد فشل المفاوضات المباشرة بين طرفيهـا دون تـدخل لأي طرف خارجي، كما ويمكن أن يلجأ إليه في حالة عدم تمكن الطرفان من الـدخول في مفاوضات مباشرة [1].

ثانياً: التوفيق والوساطة

تعد الوساطة وسيلة وسطاً بين التوفيق والتحكيم وهي تقوم أساسـاً علـى الاستعانة بطرف ثالث أجنبي عن النزاع تسمح له مؤهلاته الشخصية بالمـساهمة في إيجاد حل للنزاع، ويتصف هذا الشخص بالكفاءة، والحياد يقوم بدور المحقـق، بما لديه من سلطات قانونية تخوله التحري وجمع المعلومات الكافية عن النـزاع، فإذا ما انتهى من هذه الإجراءات يقوم بأعداد توصية يعرضها على طرفي النزاع كمحاولة منه للتوفيق بينهما بناء على ما توصل إليه من نتائج[2].

ولهذا تعتبر الوساطة وسيلة مرنة في حل النزاع العمالي حيث إنها تـسمح بإرساء قواعد اتفاق بين الطرفين من خلال مقترحات الوسيط، التي تكـون علـى شكل توصية لحل النزاع، ولكنها توصية غير ملزمة مالم يقبلها طرفا النزاع[3].

من الملاحظ أن هنالك تشابهاً كبيراً بين التوفيق والوساطة إلا أن الاختلاف بينهما يكمن فيما يتطلب من الوسيط من تقديم اقتراحات وتوصيات يقدمها لطرفي النزاع مع احتمال الأخذ بها أو رفضها، فهي توصيات، واقتراحات غير ملزمة إلا في حالة قبولها.

مع العلم أن المشرع الأردني لم يأخذ بنظام الوساطة عنـد حديثـه عـن الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية، واكتفى بالحـديث عـن منـدوب

---

(1) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٢٩٩.

(2) الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص٤٣.

(3) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٣٤٣.

التوفيق، ومجلس التوفيق والمحكمة العمالية، وأرى بأن المقصود بكلمة وساطة في قانون العمل الأردني تعني التوفيق بين أطراف النزاع للوصول إلى حل سلمي.

ثالثاً: التوفيق والتحكيم

عرف أحد الفقهاء التحكيم بأنه: "حق قرره القانون للأفـراد يخـول لهـم الاتفاق على إحالة ما ينشأ بينهم من النزاع بخصوص تنفيذ عقد معـين، أو علـى إحالة أي نزاع نشأ بينهم بالفعل على واحد، أو أكثر من الأفراد يسمون محكمين، ليفصلوا في النزاع المذكور بدلاً من القضاء المختص"(1).

وعرف فقيه آخر التحكيم بأنه: "الاتفاق على طرح النزاع علـى شـخص معين، أو أشخاص معينين؛ ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به"(2).

يتبين من التعريفين السابقين للتحكيم بأنه أسلوب من أساليب تـسوية المنازعـات بواسطة شخص أو مجموعة من الأشخاص يسمون محكمين، مهمتهم الفصل فـي النزاع المعروض عليهم بعيداً عن ولاية القضاء العادي حيث إن هذا النـوع مـن التحكيم (الاختياري) يقوم على رغبة الأطراف بحل نزاعاتهم بهذه الطريقة إلا أن هنالك نوعاً آخر من التحكم، وهو ما يسمى التحكم الإجباري، الذي تتجلى صورته في منازعات العمل الجماعية، فهذا النوع من التحكيم لا تراعي إرادة الأطـراف المتنازعة في عرض المنازعة على المحكم، أو المحكمين، وليس لهـم دور فـي اختيار المحكمين بل تنتقل المنازعة الجماعية إليه بمجرد فشل وسـائل التـسوية، التي تسبقه من توفيق ووساطة.

ويتشابه التوفيق مع التحكيم بأن كلاً منهما يعد وسيلة من وسـائل تـسوية منازعات العمل الجماعية كما أن كل من المحكم، والموفق يعد طرفاً محايداً فـي المنازعة، ويلتقي أسلوب التحكيم مع أسلوب التوفيق في حل النزاع مـن خـلال

---

(1) أبو هيف، عبد الحميد، طرق التنفيذ والتحفظ في المواد المدنية والتجارية، القـاهرة، الطبعة الثانية، ١٩٣٢، ص٨٣٠.

(2) أبو الوفا،، أحمد، عقد التحكيم وإجراءاته، منشأة المعـارف، الإسـكندرية، الطبعـة الثانية، ١٩٧٤، ص١٥.

التوفيق بين الطرفين للوصول إلى حل رضائي في بداية الأمر فإذا تعذر ذلك فإن قرار التحكيم يكون ملزماً لكلا الطرفين عند صدوره[1].

ويختلف التوفيق عن التحكيم في أن التوفيق يهدف إلى التقريب بين وجهة نظر كل من طرفي النزاع بواسطة طرف ثالث، ولا يتطرق إلى مطالب الخصمين سواء أكانت قانونية، أم غير قانونية، فكل ما يصبو إليه هو التقريب بينهما قدر المستطاع صيانة للسلم الاقتصادي، والاجتماعي، في حين أن التحكيم وعلى خلاف ذلك ينظر إلى مدى قانونية مطالب الطرفين، بالإضافة إلى ما سبق فإن الحل الذي يتوصل إليه عن طريق التوفيق يعد حلاً تعاقدياً يتم الاتفاق عليه من خلال ما يقدمه طرفا النزاع أما في التحكيم فإن الحل الذي يتم التوصل إليه يستمد مصدره من المحكم، أو هيئة التحكيم، التي أنيط بها نظر النزاع مع مراعاة أن يقدم طرفا النزاع، أو أحدهما طلباً للنظر في النزاع للجهات المختصة، وبالنسبة للنتيجة، فإذا فشل التوفيق، ولم يتمكن من التوصل لنتيجة مرضية للخصمين؛ فلا يترتب أي التزام على طرفي النزاع بينما قرار التحكيم الصادر يجب الرضوخ إليه، والالتزام بما جاء فيه[2].

٤. ٢. ٣ شروط اللجوء للتوفيق لحل منازعات العمل الجماعية

حتى يتمكن الأطراف من اللجوء إلى التوفيق لا بد من توافر الشروط التالية في النزاع العمالي.

أولاً: أن يكون النزاع العمالي جماعياً

اشترط بعض الفقهاء لإمكانية اللجوء إلى أسلوب التوفيق أن تتوافر صفة الجماعية في النزاع وتقاس هذه الصفة على أساس عدد العمال، فيجب أن تقوم المنازعة بين صاحب العمل، ونقابة العمال، أو بينه وبين جميع العمال عنده أما

---

(١) عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٣٩١.

(٢) لمزيد من التفاصيل عبد اللطيف، الوسائل السلمية، ص٣٩٠ وما بعدها وكذلك الحنفي، التحكيم في منازعات العمل، ص٤١ وما بعدها.

في حالة عدم انضمام العمال في نقابة عمالية فيجب أن يشكل العمال أغلبية عمال المشروع، أو أغلبية أحد أقسامه[(1)].

أما بالنسبة لصاحب العمل، فيشترط أن يكون شخصاً ممن يستخدمون الأفراد بموجب عقود عمل، وليس ذا أهمية أن يكون صاحب العمل تاجراً أو غير تاجر أو فرداً أو شخصاً اعتبارياً، وسواء كان يعمل بقصد الكسب أم كان يعمل لغرض آخر كجمعية علمية، أو خيرية[(2)].

ثانياً: أن يكون النزاع متعلقاً بالعمل أو شروطه

لا يكفي للجوء إلى التوفيق أن ينشأ نزاع بين صاحب العمل، وعماله أو فريق منهم، إنما يشترط أن يتعلق النزاع بالعمل وشروطه، وأن يرتبط العمال بصاحب العمل بعقد صحيح ونافذ، وإلا تكون علاقة العمل خارجه عن نطاق قانون العمل، ومعنى ذلك أنه لا يمكن اللجوء إلى أسلوب التوفيق لحل المنازعة العمالية حتى وإن تعلقت بشروط عمل غير خاضعة لأحكامه ومثال ذلك الفئات التي استثناها القانون بنص صريح مثل عمال الدولة الخاضعين لقانون الخدمة المدنية، وعمال الزراعة وخدم المنازل ...الخ[(3)].

ثالثاً: فشل المفاوضة الجماعية المباشرة بين العمال أو ممثلهم وأصحاب العمل، أو ممثلهم في تسوية النزاع العمالي الجماعي

اتضح سابقاً أن اللجوء إلى التوفيق يجب أن يسبق بمفاوضات جماعية مباشرة بين العمال وأصحاب العمل، فإذا فشلت المفاوضات المباشرة بين الطرفين يتم اللجوء إلى التوفيق لحل النزاع، وهذا يعني أن طريق التوفيق لا يمكن سلوكه إلا إذا فشلت طريق المفاوضة المباشرة، أو رفض طرفي النزاع، أو أحدهما الدخول في مثل هذه المفاوضات المباشرة.

---

(1) زكي، قانون العمل، ص٨٢٨.

(2) العريف، شرح تشريع العمل، ص٢٨٧.

(3) أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، ص١٠٣ وانظر كذلك المادة (٣) من قانون العمل الأردني الحالي.

٤. ٢. ٤ التوفيق في قانون العمل الأردني

أخذ المشرع الأردني بالتوفيق كوسيلة رضائية لتسوية منازعات العمل الجماعية واشترط اللجوء إليها قبل اللجوء إلى الوسائل الأخرى من إضراب وإغلاق؛ لما لهما من مساوئ ومخاطر كبيرة على المجتمع، والوسائل السلمية الرضائية التي يأخذ بها المشرع هي:-

١. مندوب التوفيق.

٢. مجلس التوفيق.

مندوب التوفيق

وهو الموظف الذي يقوم بمهمة فض النزاعات العمالية الجماعية بين المتخاصمين عندما يعلم بها، أو يتوقع أن هنالك نزاعاً عمالياً في مؤسسة ما، ويعين من قبل وزير العمل، إما لصناعة معينة، أو لنزاع معين، أو في بلد معين، أو يعين على مستوى المملكة بصورة دائمة، ويتمتع بالحياد، ولا يعبر عن رأيه بشأن تبرير أي طلب مقدم من أحد الأطراف، وعليه اتباع الإجراءات المحددة لتسوية النزاع، وله الحق في الإطلاع على المستندات التي يعتقد أنها ذات صلة بالنزاع العمالي، وفحصها كما أن له الحق في الدخول في العقار الذي تشغله أي مؤسسة يتعلق بها النزاع أثناء ساعات العمل[١].

وقد أعطى المشرع الأردني لوزير العمل صلاحية تعين مندوب توفيق، أو أكثر من موظفي وزارة العمل للقيام بمهمة الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، وذلك للمنطقة التي يحددها، وللمدة التي يراها مناسبة[٢].

وبالعودة إلى نص المادة ١/٩١ من قانون العمل الملغي أجاز المشرع لوزير العمل أن يعين الأشخاص الذين يراهم ملائمين ليكونوا مندوبي توفيق يضطلعون بمهمة الوساطة في تسوية المنازعات العمالية.

---

(١) فحماوي، صالح ، تسوية النزاعات العمالية حسب قانون العمل في بلادنا، ص١٠٩. ندوة العلاقات الصناعية ٢٩/١١-١٩٧٥/١٢/٤م مجمع النقابات المهنية، عمان نظمتها مؤسسة فريد، بيروت، جيرها ردفشر.

(٢) المادة ١٢٠ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

وبالمقارنة بين النصين القديم، والجديد نرى أن نص المـادة (١/٩١) مـن قانون العمل الملغي قد أعطى المجال للوزير بأن يعين أي شخص يـراه مناسـباً للقيام بهذه المهمة؛ كونها تحتاج إلى خبرة ودراية من شخص متخصص في أغلب الأحيان تكون لديه القدرة والحجة على تقريب وجهات نظـر المتخاصـمين وقـد يستدعي ذلك الاستعانة بشخص متخصص من خارج وزارة العمل، بينما نرى أن نص (المادة ١٢٠) من القانون الحالي قد قيدت الوزير بأن يكون اختياره من داخل وزارة العمل، وقد لا تتوافر الصفات المناسبة أحياناً في موظفي الوزارة ويكـون ذلك سبباً في فشل مندوب التوفيق بالتوفيق بين الخصمين.

كما ويلاحظ على النص السابق المادة (١٢٠) من قانون العمل الحـالي أن من صلاحيات الوزير أن يعين مندوب توفيق لكل منطقـة، أو إقلـيم، أو علـى مستوى الوطن، ويحدد ذلك بمدة زمنية معينة ولعل السبب في ذلك يعود إلى أهمية المنازعات الجماعية، وأن التأخير في تسويتها يمكن أن يؤثر سلباً على الاقتـصاد الوطني، والاجتماعي لذا فمن الضروري أن يكون هنالك شـخص، أو أشـخاص يضطلعون بمهمتهم بمجرد ظهور بوادر للخلاف وقبل تفاقمه.

صلاحيات وإجراءات مندوب التوفيق

حدد المشرع في المادة (١٢٠/أ) من قانون العمل الإجراءات التـي يجـب على مندوب التوفيق القيام بها "إذا وقع نزاع عمالي فعلى مندوب التوفيق أن يبـدأ إجراءات الوساطة بين الطرفين لتسوية ذلك النزاع، فإذا تم الاتفاق بـشأنه بعقـد جماعي يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة منه مصدقة من الطرفين".

إن دور مندوب التوفيق هو القيام بالوساطة بين الطـرفين لحـل النـزاع بالتقريب بين وجهات نظراً لأطراف المتنازعة للوصول إلى حل مرضٍ، ويعتمـد في ذلك على قدراته الشخصية، ومعرفته العلمية حتى تكون لديه الحجـة القويـة، والمقدرة الفائقة على الإقناع، فإذا نجحت مهمته في التوصل إلـى حـل للقـضية المتنازع عليها، فأن هذا الحل يتخذ صورة عقد عمل جماعي، أو تعديل أو تفسير للعقد.

ويجب على مندوب التوفيق أن يحتفظ بنسخة من العقد بشرط أن يكون مصادقاً عليها من كلا الطرفين.

أما في حالة فشل مهمة مندوب التوفيق بالتوصل إلى حل للنزاع العمالي الجماعي، فقد بين المشرع الواجبات الملاقاة على عاتق مندوب التوفيق، وذلك من خلال نص المادة (١٢١/ب) "إذا تعذر إجراء المفاوضات بين الطرفين؛ لأي سبب من الأسباب، أو تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فيرتب على مندوب التوفيق أن يقدم تقريراً إلى الوزير يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات، التي تمت بين الطرفين، والنتيجة التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه".

من الواضح أنه يترتب على مندوب التوفيق في حالة تعذر إجراء المفاوضات لأي سبب كان سواء لرفض أحد الأطراف الشروع بالدخول في مثل هذه المفاوضات، أو انسحابه منها، أو أن الاستمرار في المفاوضات أصبح غير مجدٍ ولا يمكن التوصل معه للخروج بنتيجة فيقدم تقريراً لوزير العمل يضمنه أسباب النزاع، ونتيجة المفاوضات التي جرت بين طرفي النزاع، والنتيجة التي توصل إليها بخصوص التسوية خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه، مع ملاحظة أن القانون الملغي قد حدد المدة بأربعة عشر يوماً من تاريخ بدء إجراءات التوفيق المادة (٣/٩٥) من القانون الملغي.

ولعل الهدف من زيادة المدة في القانون الجديد هو إعطاء الوقت الكافي للأطراف المتنازعة ومندوب التوفيق للتوصل لحل النزاع قبل الدخول في المرحلة اللاحقة (مجلس التوفيق).

وهنالك من يقول بأن المهم ليس زيادة المدة، وإنما التقييد بها، فمن الملاحظ في التطبيق أن كثيراً من المنازعات لم تكن تحول إلى مجلس التوفيق رغم انقضاء المدة القانونية الممنوحة لمندوب التوفيق[١].

---

(١) رشيد، حيدر، استقرار العلاقات الصناعية في الأردن بين قانون العمل ومشروع القانون، مجلة العمل، العددان (٥٣، ٥٤) ١٩٩١، ص٢٥.

مع العلم أنه قد صدر نظام لتسوية المنازعات العمالية رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٣ في ظل قانون العمل الملغي يبين الإجراءات، والصلاحيات الخاصة بمندوب التوفيق، ومجلس التوفيق[1].

فقد نصت المادة (١) من النظام المذكور بأنه يجوز لأي من طرفي النزاع العمالي الذي وقع أو يتوقع وقوعه أن يعلم عنه شفوياً أو كتابياً أي موظف في وزارة العمل، أو أن يعلم وزير العمل عنه كتابة.

وقد أشارت المادة ٢/٢ من النظام نفسه أنه حالما تعلم وزارة العمل بذلك فعليها انتداب مندوب التوفيق للعمل على تسوية النزاع.

كما وبينت المادة الثانية من النظام المذكور مهمة مندوب التوفيق بأنها تتلخص بمساعدة طرفي المنازعة إلى الوصول لتسوية عن طريق التقريب بين وجهات النظر المتعارضة بتقديم المشورة لأي من الطرفين، والتي تؤدي حسب اعتقاده إلى الوصول لتسوية مرضية مع ضرورة عدم تعبيره عن رأيه بشأن تقرير، أو جدوى أي طلب مقدم من أحديهما.

كما أجاز المشرع لمندوب التوفيق دعوة الطرفين المتنازعين إلى اجتماع مشترك برئاسته أو دعوة كل طرف على انفراد المادة ٢/٢ من نظام تسوية المنازعات العمالية.

وورد في المادة ٥/٢ من النظام نفسه أن لوزارة العمل تحديد وتنظيم الإجراءات التي تراها مناسبة لتيسير حل النزاع، ويتم ذلك إما من قبل الوزير أو مدير الدائرة المختصة في الوزارة أو مندوب التوفيق نفسه.

مجلس التوفيق

وهو عبارة عن هيئة تتكون من عدة أشخاص يناط أمر تشكيلها لوزير العمل يرأسها شخص محايد وأعضاء متساوين في العدد يمثلون طرفي النزاع تبذل أقصى جهد ممكن للوصول إلى تسوية للنزاع العمالي الجماعي المعروض عليها.

---

(١) وقد أشار إلى ذلك العتوم، شرح قانون العمل الأردني، ص٢٠٣ وما بعدها.

أولاً: تشكيل مجلس التوفيق

إذا لم يتمكن وزير العمل من تسوية النزاع العمالي المحال إليـه بتقريـر مفصل من مندوب التوفيق فيجب أن يحيله إلى مجلس توفيق ويـشكل مـن قبـل الوزير نفسه وذلك استناداً لنص المادة ١٢١/جـ من قانون العمل إذ تنص علـى أنه يشكل المجلس وفقاً لما يلي "إذا لم يتمكن الوزير بدوره من تسوية النزاع فعليه أن يحيله إلى مجلس توفيق يشكله على النحو التالي:-

١. رئيس يعينه الوزير على ألا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل.
٢. عضوان أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل، والعمال بأعـداد متـساوية يساوي كل من الطرفين ممثليه في المجلس".

ويلاحظ على نص المادة السابقة أن المشرع قد أعطى فرصة لوزير العمل من أجل بذل مساعيه لتسوية النزاع العمالي قبل إحالته إلى مجلس التوفيق، ولكن المشرع لم يحدد المدة الممنوحة للوزير، ولا الأسلوب الذي يتبعه في محاولة حل النزاع، وكان الأولى لو حدد المدة الزمنية بالمدة التي منحهـا لمنـدوب التوفيـق بحيث لا تزيد عن واحد وعشرين يوماً؛ لأن مثل هذه المنازعات لا تحتمل الإبطاء في حلها أو تسويتها.

كما ويلاحظ على المشرع أنه قد جعل تشكيله المجلس متوازنة وموضوعية إذ إن رئيس المجلس طرف محايد لا علاقة له بالنزاع وليس له صلة بأصـحاب الأعمال أو العمال ونقابتهم وكذلك جعل الممثلين متساوين بالنسبة لطرفي النـزاع وهذا يحقق نوعاً من العدالة، والشعور بالطمأنينة مما يسهل من عملية التوصل إلى حل للنزاع.

ثانياً: واجبات مجلس التوفيق

نصت المادة ١٢٢ من قانون العمل على واجبات مجلس التوفيق إذا أحيـل عليه النزاع فواجبه بذل جهده للتوصل إلى تسوية بالطريقة التي يراهـا ملائمـة، فالمشرع لم يحدد الأسلوب، والطريقة التي يجب على المجلس إتباعها فـي حـل النزاع العمالي وإنما ترك ذلك للمجلس وباختيار الطريقة التـي يراهـا مناسـبة

للوصول إلى هدفه بالتوفيق بين الأطراف المتنازعة، وقد أحسن المـشرع صـنعاً عندما أعطى مرونة للمجلس بتسوية النزاع بالطريقة التي لا تقيده بأسلوب محـدد فإذا توصل المجلس لتسوية كلية أو جزئية للنزاع فعليه أن يقدم للـوزير تقريـراً مرفقاً به التسوية الموقعة من الطرفين وهذا أمر بدهي؛ لأن من شـكل المجلـس وكلفه بالقيام بمهمته هو الوزير فيجب أن يقدم إليه تقريراً بالنتائج المتوصل إليهـا حتى يتصرف على ضوئها[1].

وفي حالة عدم توصل مجلس التوفيق إلى تسوية للنزاع فيترتب عليـه أن يقدم للوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التـي أتخـذها لتـسويته، والأسباب التي أدت إلى عدم إنهائه والتوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن[2].

وعلى المجلس في جميع الأحوال سواء توصل إلـى حـل للنـزاع أم لـم يتوصل أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خـلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه[3]، ويلاحـظ أن المدة هنا هي نفس المدة التي منحت لمندوب التوفيق، وهي مدة كافيـة بتقـديري للتوصل إلى حل إذا كانت نية الأطراف المتنازعة تتجه إلى ذلك.

ثالثاً: صلاحيات مجلس التوفيق

أعطى المشرع لمجلس التوفيق، وللمحكمة العمالية عند النظر في النـزاع العمالي عدة صلاحيات نصت عليها المادة ١٢٥ من قانون العمل وهي:-

١. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.
٢. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التـي لديـه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع.

وقد منع المشرع صاحب العمل أثناء النظر في النزاع العمالي مـن قبـل مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيق، أو المحكمة العمالية القيام بأي مـن الأعمـال التالية:-

(١) المادة ١٢٢/أ من قانون العمل.

(٢) المادة ١٢٢/ب من قانون العمل.

(٣) المادة ١٢٢/جـ من قانون العمل.

١. تغيير شروط الاستخدام السارية المفعول.
٢. فصل أي عامل دون الحصول على أذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية[(١)].

كما ونصت المادة ١٢٣ من قانون العمل بأنه لا يجوز لأي مـن طرفـي النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق، أو مجلس التوفيق.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن مجلس التوفيـق لا يـرق إلـى مصاف المحاكم النظامية أو الخاصة، ولا يمكن إصباغ الصبغة القضائية عليـه، فالمحكمة لا بد من أن تصدر قراراً ملزماً لطرفي النزاع، وحتى تضمن تحقيـق العدالة في قراراتها كفلت للمتخاصمين حق تكليف المحامين للدفاع عن قضاياهم.

رابعاً: مكان انعقاد جلسات مجلس التوفيق

بالنسبة لجلسات مجلس التوفيق، فإن مكان انعقادها محدد من خلال نـص المادة ١٢٧/عمل بمقر وزارة العمل، وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية، والتسهيلات، والأجهزة التي تمكنها من أعمالها.

وقد يهدف المشرع من وراء ذلك إلى أن الجهة التي ترعى المفاوضات هي جهة محايدة هدفها الوصول إلى تسوية ودية بين طرفي النـزاع وتبـذل أقـصى جهدها في سبيل ذلك.

خامساً: شكل تقرير مجلس التوفيق ونشره ومدى إلزاميته

اشترط المشرع أن يكون تقرير مجلس التوفيق كتابياً وموقعاً مـن جميـع أعضاء المجلس، وعلى العضو المخالف أن يثبت رأيه كتابه في التقرير[(٢)].

وأوجب المشرع أن ينشر تقرير المجلس في صحيفة محلية، أو أكثر علـى نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير التقرير[(٣)].

فالكتابة والتوقيع شرطان يجب الالتزام بهما قبل رفع التقرير للوزير فإذا لم يوقع جميع الأعضاء في المجلس على التقرير المعد، والمرفوع إلى وزير العمـل

---

(١) المادة ١٣٢/أ من قانون العمل.
(٢) المادة ١٢٨/أ من قانون العمل.
(٣) المادة ١٢٨/ب من قانون العمل.

لا يعد مستوفياً لشروطه القانونية، ولا يحق للوزير إحالة النزاع للمحكمة العمالية في حالة فشل مجلس التوفيق في حل النزاع إذا لم يستوفي الشروط الشكلية، وهي التوقيع من جميع الأعضاء، فقد سبق وأن فشل مجلس التوفيق الذي شكله وزيـر العمل لحل النزاع العمالي الجماعي بين النقابة العامة للعاملين في الكهرباء وشركة الكهرباء الأردنية، فأحال الوزير النزاع للمحكمة العمالية عمـلاً بأحكـام المـادة ١٢٤/أ من قانون العمل بتاريخ ١٩٩٦/١٢/٢٤ فطعنت النقابـة بقـرار الـوزير بإحالة النزاع للمحكمة العمالية لدى محكمة العدل العليا لعدم استيفاء القرار لشروط المادة ١٢٨/أ من قانون العمل (الخاص بالتوقيع)، فقد جاء التقرير المرفوع للوزير بعدم تمكن المجلس من حل النزاع خاوياً من تواقيع أعضاء المجلس فقضت محكمة العدل العليا بقرارها رقم (١) في القضية ٩٧/١٥ بإلغاء قرار الوزير لعدم استيفائه الإجراءات القانونية الصحيحة[١].

ويعمل بالتسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق اعتباراً مـن التاريخ الذي اتفق عليه أطراف النزاع العمالي، وإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فيعمل بالتسوية اعتباراً من تاريخ التوقيع على تقرير التسوية، وتكـون ملزمـة لجميـع أطرافها، وبالشروط المنصوص عليها فيها[٢].

وقد بينت المادة ١٣٠ من قانون العمل الأشخاص الملزمين بقرار مجلـس التوفيق لتسوية المنازعات العمالية وهم:-

أ- أطراف النزاع العمالي.

ب- لخلف صاحب العمل بمن فيهم ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

جـ- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم فيها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة، أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير

(١) الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ص٢٠٢.

(٢) المادة ١٣١/ب من قانون العمل.

التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك.

سادساً: جزاء مخالفة شروط التسوية

عاقب المشرع من خلال نص المادة ١٣٣/أ من قانون العمل كل عامل يخالف شرطاً من شروط التسوية بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً، ولا تزيد على مائتي دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار، ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة.

وفي حالة مخالفة صاحب العمل لأي شرط من شروط التسوية فيعاقب بغرامة لا تقل عن مائتي دينار، ولا تزيد على أربعمائة دينار للمرة الأولى وتضاعف في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة(١).

يلاحظ على النص السابق أن المشرع قد فرض غرامة أكبر على صاحب العمل المخالف عن العامل المخالف لشروط التسوية على اعتبار أن العامل هو الطرف الأضعف دائماً وصاحب العمل الأقوى اقتصادياً ومن العدالة أن يكون هنالك تفاوتاً في العقوبة تقتضيه الظروف الاقتصادية لكليهما.

٤. ٣ الوسيلة القضائية (المحكمة العمالية) لحل النزاعات العمالية الجماعية

تعتبر المحكمة العمالية الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها أطراف النزاع ليس رغبة منهم بل حسبما يقتضيه التشريع الأردني فقد ألزم المشرع من خلال نص المادة ١٢٤/أ وزير العمل بإحالة النزاع إلى المحكمة العمالية في حالة عدم تمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي.

ويقوم وزير العمل بتوجيه كتاب إلى رئيس المحكمة متضمناً قراره بإحالة النزاع إلى المحكمة حيث يقول: "قررت إحالة النزاع العمالي الجماعي المذكور إلى المحكمة مبيناً في القرار طرفي النزاع وممثلي كل منهما، وسبب الإحالة

---

(١) المادة ١٣٣/ب من قانون العمل.

ومرفقاً مع الكتاب ملف النزاع الذي يتضمن محاضر مرحلتي التوفيق لدى مندوب التوفيق ولدى مجلس التوفيق اللذان لم يوفقا في تسوية النزاع[1].

وتعد المحكمة العمالية في الأردن هيئة قضائية نظم المشرع أحكامها وتشكيلها وواجباتها فهي تملك سلطة الأمر والفصل في النزاع، وقد أحسن المشرع صنعاً عندما استبدل اسم المحكمة من الصناعية في القانون القديم إلى المحكمة العمالية في القانون الجديد فإصباغ صفة الصناعية على المحكمة يعطي انطباعاً بأن النزاعات العمالية لا تحدث إلا في المؤسسات الصناعية، في حين أن المنازعات العمالية قد تحدث في المؤسسات الصناعية وغير الصناعية فجاءت التسمية الجديدة متوافقة مع الواقع والمنطق.

وللحديث عن المحكمة العمالية لا بد من التعرض لتشكيلها وواجباتها وصلاحياتها ومدى إلزامية قراراتها.

٤. ٣. ١ تشكيل المحكمة العمالية

تشكل المحكمة العمالية وفق نص المادة ٢/١٢٤ من ثلاثة قضاه نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور أثنين من أعضائها وفي حالة الاختلاف في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها.

يتضح من النص السابق أن المحكمة تتألف من ثلاثة قضاه نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية فلا يوجد ممثلين لأطراف النزاع مما يعني أنها محكمة محايدة وتنظر النزاع بكل موضوعية هدفها تحقيق العدالة بعيداً عن التأثيرات الشخصية بالإضافة إلى ما سبق فإن المحكمة تعتبر دائمة حيث لم يحدد النص مدة معينة لعضوية المحكمة أو انتهاء صلاحيتها بنظر النزاع، وهذا على عكس ما جاء بنص القانون القديم، والذي أعطى صلاحية تشكيلها لمجلس الوزراء وحدد مدة العضوية بسنتين مع جواز التجديد[2].

---

(١) الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل، ص٣١١.

(٢) المادة ٣/١/٩٣ من قانون العمل الملغي.

إن تشكيل المحكمة بصفة دائمة له ميزة كبيرة تتمثل في الإسراع بنظر النزاع وعدم الانتظار حتى يتم تشكيل المحكمة وما يرافقه من إجراءات قد تأخذ وقتاً طويلاً مما يشكل ضرراً بالغاً لطرفي النزاع.

ومن الملاحظ على النص السابق أنه لم يحدد المدة التي يجب على الوزير أن يحيل فيها النزاع العمالي للمحكمة، وترك ذلك لتقدير الوزير، وكان الأولى (بنظري) أن تكون المدة محددة بزمن لا يتجاوز الواحد والعشرين يوماً، وهي المدة التي أعطيت لمجلس التوفيق ولمندوب التوفيق لتسوية النزاع.

٤. ٣. ٢ واجبات المحكمة العمالية وصلاحياتها

من واجبات المحكمة النظر بالنزاع العمالي المحال عليها من قبل الوزير بشكل مستعجل حيث نص المشرع على ذلك في المادة ١٢٤/ب "يعطي النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ، ويكون هذا القرار قطعياً غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية".

وقد نصت المادة ١٢٤/جـ من قانون العمل بأن على المحكمة النظر في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين ويجوز لكل من طرفي النزاع توكيل محامٍ أو أكثر أمام المحكمة.

وتعقد جلسات المحكمة العمالية في الوزارة (وزارة العمل)، وتكون الوزارة مسؤولة عن توفير المتطلبات الإدارية والتسهيلات، والأجهزة التي تمكنها من القيام بأعمالها(١).

بالنظر في النصوص السابقة يلاحظ بأنه لا يجوز للمحكمة النظر بنزاع عمالي من تلقاء نفسها، فلا بد أن يحال إليها من قبل وزير العمل بعد فشل مجلس التوفيق من تسويته.

---

(١) المادة ١٢٧ من قانون العمل.

وقد حدد المشرع للمحكمة المدة التي يجب عليها أن لا تتجاوزها بنظر النزاع العمالي المحال إليها، وهي سبعة أيام، وذلك يعود لأهميته النزاع العمالي الجماعي، وأثره على النواحي الاقتصادية سواء للعمال أو لأصحاب العمل كما أن المشرع جعل قرار المحكمة قطعياً غير قابل للطعن، ونرى بأن من حق الأطراف أن يطعنوا في قرار المحكمة أمام جهة قضائية أعلى تحقيقاً للعدالة أسوة بالمحاكم النظامية وحتى تتولد لدى الأطراف القناعة بصحة القرار على أن يعطي القرار المطلوب النظر فيه صفة الاستعجال أيضاً.

أعطى المشرع للمحكمة العمالية الصلاحيات التالية:-

١. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع بعد القسم.
٢. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع[1].

كما ونصت المادة (١٢٦) بأن "للمحكمة العمالية تفسير أي قرار أصدرته بناء على طلب الوزير أو طلب أحد أطراف النزاع لإزالة أي غموض فيه، بما لا يخرج القرار عن النتائج التي توصل إليها، كما وأن لها في كل وقت أن تصحح من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الوزير أو أحد الخصوم الاغلاط أو الأخطاء الكتابية أو الحسابية التي تقع في الأحكام والقرارات عن طريق السهو العرضي.

من الممكن أن يكون قرار المحكمة فيه نوع من الغموض بالنسبة لأي من طرفي النزاع، فلا يوجد ما يمنع من أن يطلب -من غمض عليه القرار- من المحكمة أن تفسره وتزيل عنه اللبس ولكن بما لا يخرج القرار عن مضمونه بالإضافة إلى ذلك فإن تصحيح الغلط، والأخطاء بأنواعها من واجب المحكمة إذا طلب منها ذلك من قبل المعنيين بالقرار.

---

(١) المادة ١٢٥ من قانون العمل وقد سبق الحديث عنه.

٤. ٣. ٣ قرار المحكمة العمالية ومدى إلزاميته

حدد المشرع شكل القرار الصادر من المحكمة بنص المادة (١٢٨) من قانون العمل حيث جاء فيه يكون قرار المحكمة العمالية كتابياً، ويصدر بالإجماع أو بالأكثرية، وعلى العضو المخالف أن يثبت رأيه كتابةً في القرار.

ونصت الفقرة (ب) من المادة نفسها بأن ينشر قرار المحكمة العمالية في صحيفة محلية، أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تسلم الوزير القرار.

ويصرف لرئيس، وأعضاء المحكمة العمالية وكاتب الجلسات المكافآت التي يقررها مجلس الوزراء بناء على تنسيب من الوزير.

تنص المادة (١٣٠) من قانون العمل بأن قرار المحكمة العمالية ملزم للفئات التالية:-

أ- لأطراف النزاع العمالي.

ب- لخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

جـ- لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع من تاريخ حدوثه أو في أي قسم منها حسب مقتضى الحال...الخ.

يلاحظ بأن الأشخاص الملزمين بقرار المحكمة العمالية هم نفس الأشخاص الملزمين بالقرار الصادر عن مجلس التوفيق وقد سبق الحديث عنه.

أما بخصوص تنفيذ قرار المحكمة العمالية فقد جاء في نص المادة (١٣١) من قانون العمل بأنه "ينفذ قرار المحكمة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي تعينه" فقرار المحكمة العمالية ينص على تاريخ تنفيذ القرار.

أما بالنسبة للجزاء المترتب على مخالفة قرار المحكمة العمالية فقد سبق الحديث عنه عند الحديث عن الجزاء المترتب على مخالفة شروط التسوية الخاصة بمجلس التوفيق فلا داعٍ لتكراره كونه نفس الجزاء فلم يفرق المشرع بين مخالفة قرار المحكمة، أو مخالفة شروط مجلس التوفيق.

أما بخصوص قرارات المحكمة العمالية فسيكون هنالـك ملحـق بـبعض القرارات التي اتخذتها المحكمة العمالية إضافة إلى بعض الإحـصاءات الخاصـة بالمنازعات العمالية الجماعية وإحالتها إلى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيـق أو المحكمة العمالية وما تم تسويته بالمفاوضة المباشرة.

الخاتمة

بحثت الدراسة في موضوع منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها في قانون العمل الأردني، وقوانين العمل في بعض الدول مثل مصر وفرنسا وتم الاستعانة برأي الفقه في هذه الدول، عندما تكون الحاجة ملحة لتوضيح جانب معين في الدراسة تقتضي الضرورة توضيحه، ولا يوجد ما يوضحه في قانون العمل الأردني.

لقد تم دراسة موضوع المنازعات العمالية من خلال إلقاء نظرة عامة على موضوع عقد العمل الجماعي، ووجدنا أن المشرع الأردني قد عرف عقد العمل الجماعي من خلال نص المادة الثانية من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل بأنه "أتفاق خطي تنظيم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو النقابة من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى" وهذا يعني أن أطراف العقد يجب أن تكون نقابة عمالية، أو مجموعة من العمال كطرف، وصاحب عمل بشكل فردي، أو نقابة من أصحاب الأعمال من جهة أخرى، وهذا يعني أن النقابات العمالية أصبحت طرفاً فعالاً في عقود العمل الجماعية وتعتبر المثل القوي للعمال، والمدافع عن مصالحهم، مما دفعهم للجوء إليها في حالة حدوث نزاع عمالي وخلقت نوعاً من التوازن في علاقات العمل الجماعية فأصبحت ملاذاً للعمال في حالات الشدة والأم الرؤوم المحتضنة لهم.

وتعد اتفاقيات العمل الجماعية عقود ذات صفة جماعية خلقت نوعاً من التوازن في العلاقة العقدية بين صاحب العمل، والعامل، فالعامل يمثل في نقابة توازي في قوتها قوة أصحاب الأعمال، بالإضافة إلى ذلك فإن هذه العقود الجماعية تنشئ قواعد اتفاقية يشارك العمال في وضعها حماية لمصالحهم، ولا يجوز مخالفتها إلاّ إذا كانت المخالفة أصلح لهم، فهي تلعب دوراً مزدوجاً في تنظيم علاقات العمل، فمن ناحية يمكن أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم تشريعي لها فتكمل بذلك النقص في التنظيم التشريعي، ومن ناحية أخرى يمكن أن تنظم مسألة معينة تنظيماً اتفاقياً حتى مع وجود تنظيم تشريعي لها وتنطبق القاعدة الأصلح للعامل في مثل هذه الحالة.

وتبين من الدراسة أن منازعات العمل الجماعية تقـوم علـى عنـصرين أساسيين، وهما العنصر الشخصي، والعنصر الموضوعي، وهـذا مـا أخـذ بـه المشرع الأردني أسوة بغيره من مشرعي العمل في الدول العربيـة والأجنبيـة، فالعنصر الشخصي للنزاع العمالي يتمثل في أطرافه، من عمال وأصحاب عمـل، فيجب أن تتحقق صفة الجماعية من جانب العمال على أقل تقدير، فلا بد للنـزاع العمالي حتى يعد جماعياً أن يتعلق بمجموعة من العمال بصفتهم خاضـعين لعقـد عمل جماعي قواعده مجردة وعامة، أما إذا أثار النزاع العمـالي مجموعـة مـن العمال بصفتهم الشخصية فيعد نزاعاً فردياً أو مجموعة من المنازعـات العماليـة الفردية، فالعنصر الشخصي في النزاع الجماعي يتحقق إذا تعلق النزاع العمـالي بمجموعة من العمال غير معينين بذواتهم، أو بصفتهم الشخصية، مع إمكانيـة أن تتحقق صفة الجماعية في النزاع حتى لو أثاره عامل واحد ولكـن فيـه مـصلحة جماعية للعمال.

أما العنصر الموضوعي في النزاع العمالي الجمـاعي فيتحقـق إذا تعلـق النزاع بالمصلحة العمالية المشتركة لمجموعة من العمال، على أن يتعلق النـزاع بالمصلحة المشتركة للعمال غير معينين بـذواتهم وأن يتـصف النـزاع بـصفة العمومية والتجريد ضمن المصالح المهنية للعمال، وقد حددها المـشرع الأردنـي عند تعريفه للنزاع العمالي بالنزاعات التي تنشأ حول تطبيق عقد عمل جماعي، أو تفسيره، أو فيما يتعلق بظروف العمل وشروطه.

ونجد المشرع الأردني قد جعل نظر منازعـات العمـل الجماعيـة مـن اختصاص هيئات التوفيق، والمحكمة العمالية الخاصة، والتي تتشكل لنظر النـزاع الجماعي تمييزاً له عن النزاع العمالي الفردي، والذي تنظره المحاكم العادية، تأثر المشرع الأردني بغيره من التشريعات الأخرى التي جعلت نظر النزاع العمـالي الجماعي لهيئات التوفيق والتحكيم.

وقد بحثت الدراسة في الوسائل القسرية لتسوية منازعات العمل الجماعيـة والمتمثلة في الإضراب والإغلاق، وتم التعرض لتعريف الإضـراب وعناصـره وأشكاله وتأثيره على عقد العمل والعمال، وتبين أن المشرع الأردني فـي قـانون

العمل الجديد لم يعرف الإضراب وأن عده حقاً مشروعاً من حقوق العمال دون أن ينص على ذلك صراحة وإنما يستخلص من النصوص القانونيـة التـي نـضمت الإضراب من حيث شروطه ومشروعيته والعقوبة المترتبة على ممارسته خـارج إطار الشرعية وما قيل عن الإضراب ينطبق على الإغلاق.

ونتيجة للآثار السيئة التي تنتج عن ممارسة الإضراب والمتمثلة في تهديـد الأمن المجتمعي وسلامته وأثره على الاقتصاد القومي مما يؤدي إلى انهياره، لجأ المشرع في معظم دول العالم بتنظيم ممارسته من خلال نصوص قانونية تحد من حركاته وتقلل من أثاره، والبحث عن الوسائل السلمية لحل المنازعات العماليـة، فبحثت الدراسة في هذه الوسائل كما جاءت في قـانون العمـل الأردنـي وهـي المفاوضة الجماعية المباشرة والتوفيق والمحكمة العمالية.

وتبين أن المشرع الأردني لم يعرف المفاوضة الجماعيـة المباشـرة ولـم ينظمها بنصوص قانونية، برغم أهميتها العظمى، فهي تلعب دوراً كبيراً في تسوية المنازعات العمالية الجماعية، وهذا ما أكدته سجلات وزارة العمل التي بينـت أن معظم النزاعات تحل عن طريق المفاوضة الجماعية المباشـرة بـين الأطـراف العمالية المنازعة.

وتحدثت الدراسة كذلك عن الدور الذي يلعبه منـدوب التوفيـق ومجلـس التوفيق في حل المنازعات العمالية، وكيفية تشكيل المجلـس، والأسـلوب الـذي يستخدمه في حل النزاع، وتبدو أهمية التوفيق كونه وسيلة لتفادي منازعات العمل الجماعية لقيامه بدور الوسيط، والعمل على تقريب وجهات النظر بين الأطـراف المتنازعة وأوجب المشرع أن يكون تقرير مجلس التوفيق كتابياً وموقعاً من جميع أعضاء المجلس.

وفي حالة فشل مندوب التوفيق ومجلس التوفيق في تسوية النزاع العمـالي فإنه يحال من قبل وزير العمل إلى المحكمة العمالية، وهي محكمة خاصة تتـشكل من مجموعة من القضاة ولها مقومات المحكمة فهي نوع من أنواع القضاء تختص بنظر النزاعات العمالية الجماعية فقط، وتشكل من أجل هذه الغايـة وقـد حـدد المشرع الطريقة التي تتشكل فيها وبين واجباتها، وصـلاحيتها، ومـدى إلزاميـة

قراراتها وقطعية أحكامها وعدم جواز الطعن فيها، واختتمت الدراسـة بملاحـق إحصائية لمنازعات العمل الجماعية وبعض قرارات المحكمة العمالية ونماذج عن اتفاقيات العمل الجماعية نتيجة التفاوض المباشر وكذلك ملاحق حول تسوية بعض النزاعات عن طريق مندوب التوفيق ومجلس التوفيق.

التوصيات

أولاً: ضرورة مراجعة نصوص قانون العمل، وتعديلها بما يتوافق مـع اتفاقيـات وتوصيات منظمات العمل العربية والدولية.

ثانياً: العمل على تعديل نصوص قانون العمل، التي تحد من حرية العمل النقـابي مثل نص المادة ٩٨ والمادة ١١٦.

ثالثاً: إزالة التناقض بين النصوص القانونية المتعلقة بالإضراب، فبالرغم مـن أن الإضراب حق من الحقوق العمالية كما استنتج من نصوص قـانون العمـل الأردني الخاصة به، إلا أن المشرع ومن خلال نص المادة ١٣٤ من القانون منع العامل من ممارسة الإضراب إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية، وأيضاً نص المادة ١٣٥ من القـانون نفسه، والتي تشترط على العامل إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل الإضراب بأربعة عشر يوماً، فمثل هذه النصوص تتحدث عن الإضراب وكأنـه حـق مشروع أن في حقيقة الأمر تمنع ممارسته، خاصة وأن قـرارات المحكمـة العمالية قطعية.

رابعاً: ضرورة وضع نصوص قانونية تنظم المفاوضة الجماعية المباشرة، وتجعل اللجوء إليها إلزامياً قبل اللجوء إلى الأساليب الأخرى لتـسوية المنازعـات العمالية الجماعية، فلم يرد في القانون أي نص صريح يفرض على صاحب العمل الدخول في عملية مفاوضة مباشرة مع النقابات العمالية كونها ممثلـة للعمال.

خامساً: العمل على تعديل نص المادة ١٢٤ من قانون العمل، بتحديد المدة الزمنية التي يجب على الوزير إحالة النزاع فيها للمحكمـة العماليـة، فمثـل هـذه النزاعات تقتضي الإسراع في تسويتها قبل أن يتفاقم أمرها.

وأخيراً أرجو من الله العلي القدير أن أكون قد وفقت في طرح الموضـوع فإن أصبت فلله الحمد والمنة، وأن كان هنالك قصور أو خلـل أو خطـأ فنقـدم اعتذارنا عنه، وعزاءنا في ذلك أن الكمال لله وحده والخطأ والنسيان طبـع مـن طبائع البشر.

المراجع

ابن منظور، محمد الأنصاري، ت (٧١١هـ)، ٢٠٠٣م، **لسان العـرب المحـيط**، ط٣، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

أبو الليل، إبراهيم الدسوقي، ١٩٩٤م، التنظيم القانوني لعلاقات العمـل الجماعيـة وفقاً للقانون الكويتي، **مجلة الحقوق**، ص٩٣ وما بعدها.

أبو الوفا، أحمد، ١٩٧٤م، **عقد التحكـيم وإجراءاتـه**، ط٢، منـشأة المعـارف، الإسكندرية.

أبو شنب، أحمد عبد الكريم، ٢٠٠٦م، **شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات**، دار الثقافة، عمان.

أبو عمرو، مصطفى أحمد، ٢٠٠٥م، **علاقات العمـل الجماعيـة**، دار الجامعـة الجديدة للنشر، الإسكندرية.

أبو هيف، عبد الحميد، ١٩٣٢م، **طرق التنفيذ والـتحفظ فـي المـواد المدنيـة والتجارية**، ط٢، القاهرة.

أنيس، إبراهيم، (د.ت)، **المعجم الوسيط**، ط٢، دار إحياء التراث العربي، بيروت.

الباشا، محمد فاروق، ١٩٨٨م، **التشريعات الاجتماعية "قانون العمـل"**، المطبعـة الجديدة، دمشق.

بدوي، زكي، ١٩٥٣م، **شرح تشريع العمل في مصر**، دار الفكر العربي.

بدوي، زكي، ١٩٦١م، **علاقات العمل في مختلف الـصناعات**، ط١، دار الفكـر العربي، القاهرة.

البرعي، أحمد حسن، **علاقات العمل الجماعية**، دار الفكر العربي، القاهرة.

البسيوني: حسن؛ السلاوي سمير، ١٩٩٢م، **قضاء العمل**، دار الثقافـة الجديـدة، مصر.

البكري، محمد عزمي، ١٩٨٦م، **مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديـد**، مصر.

حسن، عادل، ١٩٦٣م، **العلاقات الصناعية**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

حسين، علي عوض، ١٩٩٩م، **الوجيز في شـرح قـانون العمـل**، دار الكتـب القانونية، عمان.

الحنفي، عبد الحميد عثمان، ١٩٩٥م، **التحكيم في منازعات العمل الجماعية**، ط١، مصر.

الحوراني، محمد إبراهيم، ١٩٨٧م، **اقتصاد العمل**، ط١.

الحوراني، محمد، ١٩٨١م، دراسة لعملية المفاوضات الجماعية في الأردن، **مجلة دراسات الجامعة الأردنية**، عدد ١، مجلد ٨، ص١١٧ وما بعدها.

خليل، عدلي، **التعليق على قانون العمل الجديد**، (د – ط، ت).

الداوودي، غالب، ٢٠٠٤م، **شرح قانون العمل وتعديلاته – دراسـة مقارنـة -**، ط٣، دار وائل للنشر، عمان.

دستور المملكة الأردنية الهاشمية.

رؤوف، عدنان، ١٩٧٩م، **حول علاقات العمل في المصنع**، دار الرشيد، بغداد.

رشيد، حيدر، ١٩٩١م، استقرار العلاقات الصناعية في الأردن بين قانون العمـل ومشروع القانون، **مجلة العمل**، عدد (٥٣ – ٥٤)، ص٢٥ وما بعدها.

رمضان، سيد محمود، ٢٠٠٦م، **الوسيط في شرح قانون العمل**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

زكي، محمود جمال الدين، ١٩٨٣م، **قانون العمل**، ط٣، مطبعة جامعة القـاهرة، مصر.

زويلف، مهدي، ١٩٩٤م، **إدارة العلاقات الصناعية**، مطبعة دار ضيف، عمان.

شراره، مجدي عبدالله، ١٩٩٦، **التفاوض، العصا السحرية التي تجمـع أعـداء الأمس على مائدة المفاوضات اليوم**، بدون دار نشر.

الشوابكة، أحمد، ١٩٩٦م، تقييم الخدمات الاجتماعيـة العماليـة فـي الاتفاقيـات الجماعية وقرارات المجالس العمالية في الأردن، **مجلة العمل الأردنية**، العدد ٧٦. ص٣٨ وما بعدها.

طبيشات، نواف نهار سليم، ٢٠٠١م، **المفاوضـات الجماعيـة لحـل النزاعـات العمالية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الطماوي، سليمان، ١٩٧٣م، **مبادئ القانون الإداري، نظرية المرافق وعمال الإدارة العامة**، مصر.

الطوره، عبد القادر، ١٩٨٨م، **قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية**، المطبعة الفنية الحديثة، الأردن .

الطوره، عبد القادر، ١٩٩٥م، المفاوضة الجماعية، **مجلة العمل الأردنية**، العدد ٦٩، ص٥٤ وما بعدها.

العابد، عدنان، ١٩٨٠م، **قانون العمل**، ط١، دار المعرفة، بغداد.

عامر، حسين، ١٩٦٠م، **التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود**، ط١، مطبعة مصر.

عبد الصبور، فتحي، ١٩٨٥م، **الوسيط في قانون العمل**.

عبد اللطيف، خالفي، ١٩٨٧م، **الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، مصر.

عبدالله، فتحي عبد الرحيم، ١٩٧١م، **مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية.

عبود، موسى، ١٩٩٤م، **دروس في القانون الاجتماعي**، ط٢، المركز الثقافي العربي، الرباط.

العتوم، منصور إبراهيم، ١٩٩٢م، **شرح قانون العمل الأردني**، عمان.

العجوز، ناهد، ١٩٩٦م، **الحماية الجنائية للحقوق العمالية**، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية.

عدنان خليل، ١٩٨٢م، **اتفاقيات وتوصيات العمل الجماعي**، خطوة نحو القانون العربي للعمل، مكتب العمل، سلسلة البحوث والدراسات رقم (٢).

العدوي، جلال؛ سليم عصام أنور، ١٩٩٥م، **قانون العمل**، منشأة المعارف، الإسكندرية.

العريف، علي، ١٩٥٤م، **شرح تشريع العمل في مصر**.

علي، عامر محمد، ١٩٩٩م، **شرح قانون العمل الأردني**، ط١، أربد، المركز القومي للنشر.

عمر، محمد عبد الخالق، ١٩٧٠م، **قانون العمل الليبـي**، المكتب العربي للنـشر، الإسكندرية.

العمروسي، أنور، ١٩٨١م، **قضاء العمال**، ط٢.

فحماوي، صالح، ١٩٧٥م، **تسوية النزاعات العمالية**، ندوة العلاقات الـصناعية، مجمع النقابات، عمان.

القيسي، عصام يوسف، ١٩٩٧م، **قـانون العمـل اللبنـاني**، ط٣، دار عـشتار، بيروت.

كامل، رمضان جمال، (د.ت)، **شرح قانون العمل الجديد**، ط٥، المركز القـومي للإصدارات القانونية.

كرم، عبد الواحد، ١٩٩٨م، **قانون العمل**، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

كيره، حسن، ١٩٧٩م، **أصول قانون العمل**، ط٣، منشأة المعارف، الإسكندرية.

مجلة نقابة المحامين، ١٩٩٦م، الأردن، ص٢٤٥٥ وما بعدها.

مراد محمد حلمي، ١٩٦٩م، **قانون العمل**.

مراد، محمد حلمي، ١٩٥٥م، **محاضرات في تشريع العمل في الـدول العربيـة**، معهد الدراسات العربية العالمية.

المغربي، جعفر، ٢٠٠٥م، حالات وقف عقد العمل الواردة فـي قـانون العمـل الأردني، **مؤتة للبحوث والدراسات**، مجلد ٢٠، عدد٤، ص٢٩٤.

المليجي، أحمد شوقي، ١٩٨٠م، **الوسيط في التشريعات الاجتماعية**.

منصور، شاب توما، ١٩٧٧م، **شرح قانون العمل –دراسة مقارنـة-**، ط٦، دار الحرية للطباعة، بغداد.

نايل، السيد عيد، ٢٠٠٤م، **قانون العمل الجديد**، دار النهضة العربية، مصر.

نصار، محمد عبدالله، ١٩٩٦م، **المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية**، مكتب العمل العربي.

الهواري، عصمت، (د.ت)، **قضاء النقض فـي منازعـات العمـل والتأمينـات الاجتماعية**، مصر.

واضح، رشيد، ٢٠٠٣م، **منازعات العمـل الفرديـة والجماعيـة**، دار هومـه، الجزائر.

الياس، يوسف، ١٩٨٤م، **الوجيز في قانوني العمل والضمان الاجتمـاعي**، ط١، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.

ياسين، عبد الرازق حسين، ١٩٩٢م، **الوسيط في شرح أحكـام قـوانين العمـل والتأمينات الاجتماعية**، ط١، مصر.

ملحق (أ)

إحصائية بالاتفاقيات الجماعية المودعة لدى وزارة العمل لعامي ٢٠٠٦/٢٠٠٧

ملحق (ب)

نموذج لاتفاقيات جماعية نتجت عن نزاعات عمالية جماعية تم تسويتها بواسطة مفاوضة مباشرة، مندوب توفيق، مجلس توفيق.

ملحق (جـ)

بعض قرارات للمحكمة العمالية